

# **Sosiaalinen vastuu yhteiskuntavastuuraportoinnissa**

Diskurssianalyysi sosiaalisen vastuun roolista suomalaisten  
teleyritysten vastuullisuusraportoinnissa

Yrittäjyyden  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Roosa Selin

Ohjaaja:  
Professori Jarna Heinonen

10.5.2023  
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Yrittäjyys

**Tekijä:** Roosa Selin

**Otsikko:** Sosiaalinen vastuu yhteiskuntavastuuraportoinnissa – Diskurssianalyysi sosiaalisen vastuun roolista suomalaisten teleyritysten vastuullisuusraportoinnissa

**Ohjaaja:** Professori Jarna Heinonen

**Sivumäärä:** 67 sivua

**Päivämäärä:** 10.5.2023

Vastuullisuusasiat ovat kasvaneet liike-elämässä laajasti ja nopealla tahdilla viimeisten vuosikymmenten aikana. Ihmiset ja yritykset kiinnittävät vastuullisuudessa huomattavasti enemmän huomiota sosiaaliseen vastuuseen aiempaan verrattuna. Sosiaalinen vastuu mielletäänkin nykyään tärkeäksi osaksi sekä yritys- että yhteiskuntavastuutakin. Aihe koskettaa niin yrityksen työntekijöitä, tuotteita ja palveluita kuin myös yrityksen sidosryhmiä sekä ylipäättään koko yhteiskuntaa. Tästä syystä myös vastuullisuusraportointi on kehittynyt ja sosiaalinen vastuu sen osana.

Tutkielma keskittyy tutkimaan, millaisia sosiaaliseen vastuuseen liitettäviä merkityksiä ja diskursseja suomalaisten tietoliikenneyritysten vastuullisuusraporteista rakentuu vuosilta 2018–2022. Kohdeyrityksinä toimivat Elisa Oyj, Telia Finland Oyj sekä DNA Oyj, sillä ne ovat kolme Suomen suurinta työllistäjää omalta alaltaan.

Tutkimusmenetelmänä toimi kriittinen diskurssianalyysi, jossa ensin aineisto käytiin systemaattisesti läpi, jotta löydettiin erilaisia sosiaalisen vastuun diskursseja. Näitä diskursseja tulkittiin ja verrattiin keskenään erilaisten näkökulmien kautta. Tutkielman teoriaosuus tarkastelee yleisesti yritysten yhteiskuntavastuun käsitteitä, murrosta ja merkitystä sekä lisäksi sosiaalisen vastuun roolia. Lisäksi teoria käy läpi sekä vastuullisuusraportointia että sosiaalisen vastuun raportointia.

Sosiaalisen vastuun diskursseja muodostui aineistosta yhteensä viisi: ihmisoikeus ja kunnioittaminen, terveys ja hyvinvointi, vastuullisuuskoulutus, vastuullinen johtaminen sekä sidosryhmien vastuullisuus. Tutkimus osoitti, että etenkin yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo puhuttelevat yrityksiä nykypäivänä tietosuojaan ja tietoturvan lisäksi. Tärkeitä merkityksiä korostui myös muun muassa terveydestä ja hyvinvoinnista sekä johtajuudesta. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että yritykset ovat omaksuneet sosiaalisen vastuun tärkeyden ja tuovat itselleen merkityksellisiä asioita avoimesti vastuullisuusraportoinneissaan esiin.

**Avainsanat:** yritysten yhteiskuntavastuu, yhteiskuntavastuuraportointi, vastuullisuusraportointi, sosiaalinen vastuu, kriittinen diskurssianalyysi

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>7</b>
1.1	Tutkielman tausta	7
1.2	Tutkielman tavoite	8
<b>2</b>	<b>Yritysten yhteiskuntavastuu</b>	<b>9</b>
2.1	Yhteiskuntavastuun merkitys	9
2.2	Sosiaalinen vastuu	12
<b>3</b>	<b>Yritysten vastuullisuusraportointi</b>	<b>17</b>
3.1	Vastuullisuusraportoinnin käytänteet	17
3.2	Sosiaalisesta vastuusta raportointi	19
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteutus ja menetelmä</b>	<b>22</b>
4.1	Tutkimusmenetelmä	22
4.2	Kohdeyritysten valinta	24
4.2.1	Elisa Oyj	24
4.2.2	Telia Finland Oyj	24
4.2.3	DNA Oyj	25
4.3	Aineisto	25
4.4	Aineiston analyysi	26
4.5	Tutkimuseettiset kysymykset	27
<b>5</b>	<b>Aineistossa esiintyvät diskurssit</b>	<b>29</b>
5.1	Ihmisoikeus ja kunnioittaminen	29
5.1.1	Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo	29
5.1.2	Lasten oikeudet	32
5.1.3	Tietoturva ja tietosuojat	32
5.2	Terveys ja hyvinvointi	34
5.2.1	Työhyvinvointi	34
5.2.2	Työturvallisuus	37
5.3	Vastuullisuuskoulutus	40
5.3.1	Työntekijät	40
5.3.2	Lapset	42
5.3.3	Johtaminen	43

<b>5.4 Vastuullinen johtaminen</b>	<b>45</b>
<b>5.5 Sidosryhmien vastuullisuus</b>	<b>46</b>
5.5.1 Yhteistyö ja kumppanit	47
5.5.2 Hyväntekeväisyys ja sponsorointi	48
<b>6 Yhteenveto ja keskustelu</b>	<b>51</b>
<b>7 Johtopäätökset ja arviointi</b>	<b>57</b>
7.1 Johtopäätökset	57
7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	58
7.3 Jatkotutkimusehdotukset	61
<b>Lähteet</b>	<b>63</b>

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Yritysvastuun kolmen pilarin malli	14
---	----

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Kohdeyritysten raportit	25
Taulukko 2. Aineistossa esiintyvät diskurssit ja aihepiirit	27

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkielman tausta

Nykyisin yritysten kestävästä kasvusta ja vastuullisuudesta on tullut ensiarvoisen tärkeä huolenaihe. Tämä on korostunut etenkin pandemian ja maailmanlaajuisen taloustaantumien aikakaudella (Ramayah, Falahat & Soto-Acosta 2022; Popa ym. 2021; Soto-Acosta 2020). Silvolan ja Landaun (2021, 13) mukaan kestävydestä on tullut jopa maailmanlaajuinen megatrendi, joka vaikuttaa meihin kaikkiin. Monia kansainvälisiä voittoja tavoittelemattomia järjestöjä, poliitikkoja ja kuluttajia voidaan pitää vastuullisuuden ja kestävä kehityksen puolestapuhujina. (Silvola & Landau 2021, 13.) Yhteiskuntavastuun tutkimuksissa on korostettu, että yritysten on kohdistettava merkittäviä resursseja yhteiskunnan hyvinvointiin (Ramayah ym. 2022; Ali ym. 2010). Yritysten yhteiskuntavastuun hahmottaminen voisi olla lopullinen tavoite, jotta organisaatiosta tulisi aktiivinen kestävä kasvun toimija (Ramayah ym. 2022; Wilkinson ym. 2001).

Yritysten oman henkilöstön ja sijoittajien lisäksi yritykset ovat vastuussa nykyisin yhä enemmän myös muille sidosryhmille, esimerkiksi kansalaisjärjestöille tai medialle. Tämän vuoksi myös vastuullisuusviestintä, etenkin vastuullisuusraportointi, on yleistynyt yrityksissä. Ympäristövastuun ja taloudellisen vastuun lisäksi tämän päivän vastuullisuusraporteissa käsitellään yhä enemmän sosiaalista vastuuta. Yritysten odotetaan esimerkiksi puuttuvan ja ehkäisevän yhteiskunnan epäoikeudenmukaisuuksia (Tempels, Blok & Verweij 2017, 90). Näin ollen työntekijöiden hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistäminen sekä lakien noudattaminen yrityksissä ei enää riitä. Yrityksiltä odotetaan läpinäkyvää ja avointa viestintää heidän vastuullisuustoimistaan.

Suuri osa maailmanlaajuisesti tunnetuista vastuullisista yrityksistä on eurooppalaisia ja pohjoismaisia. Suomalaiset yritykset ovat perinteisesti olleet vastuullisuudessa erittäin korkealla tasolla, ja muutamia on löydettävissä muun muassa ”Corporate Knights' Global 100” -listalta (Corporate Knights 2023), joka listaa vuosittain maailman vastuullisimpia yrityksiä. Samalla voidaan olettaa, että tällaisten yritysten vastuullisuusraportointikin on korkealla tasolla. Vastuullisuus on myös esimerkiksi myynnin kannalta tärkeä tekijä, joten tästäkin syystä asiaa kannattaa tuoda julki eli viestiä ja raportoida.

Sosiaalisen vastuun osa-alue ja sen raportointi on osoittautunut nykypäivänä nousevaksi, ajankohtaiseksi ja yhteiskunnalle merkittäväksi, jolloin aihetta on hyvä tutkia. Kirjallisuus on lisäksi osoittanut, ettei tutkimukset ole aiemmin kohdistuneet siihen osaan ainakaan merkittävässä määrin. TeliaSonera AB:sta (nyk. Telia Company AB) ja Elisa Oyj:sta on tehty opinnäytetyö (Lähteinen 2015), jossa on analysoitu yritysten yhteiskuntavastuuta GRI-raporttien pohjalta. Sosiaalista vastuuta ei ole kuitenkaan erikseen tutkittu näiden yritysten osalta, eikä myöskään diskursiivisesta näkökulmasta, joten myös tästä syystä tämä tutkimus on merkittävä.

## 1.2 Tutkielman tavoite

Tutkielman tavoitteena on tutkia millaisia merkityksiä suomalaisten tietoliikenneyritysten vastuullisuusraportoinnissa sosiaalinen vastuu saa. Tutkielma tutkii aihetta tarkastelemalla kolmen suomalaisen tietoliikenneyrityksen vastuullisuusraportteja vuosilta 2018–2022 eli 5 vuoden ajalta. Koska vastuullisuusraportointi on nykyaikaista ja kehittyä kovaa vauhtia, tutkielman kohderyhmien raportteja tutkitaan näiltä vuosilta, jotta aikaväli olisi mahdollisimman otollista, relevanttia ja sidoksissa vastuullisuusraportoinnin murrokseen.

Tutkielman tutkimuskysymykset:

1. Millaisia sosiaalisen vastuun diskursseja yritysten vastuullisuusraporteista muodostuu?
2. Millaisia alakategorioita diskurssien alle muodostuu?
3. Millaisia diskurssieroja raporteista havaitaan yritysten välillä tai viiden vuoden aikana?



## 2 Yritysten yhteiskuntavastuu

Vastuullisuus yrityksessä tarkoittaa käytännössä vuorovaikutusta ja yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa, jotta voitaisiin tunnistaa ei-toivottuja vaikutuksia sekä hallita niitä. Ei enää riitä, että yritys huolehtii lyhyen aikavälin kannattavuudesta ja menestyksestä, vaan yritystoiminnan riskit ymmärretään monimuotoisempina kuin pelkkinä toiminnan taloudellisina tuloksina. Vastuuasioita ei siis pidä pitää ainoastaan normien ja sopimusten täyttämisenä, vaan se tulisi nähdä yrityksen ytimenä, joka ilmentää yrityskulttuuria toimintatapana. (Lehtipuu & Monni 2007, 63.)

### 2.1 Yhteiskuntavastuun merkitys

Yritysten yhteiskuntavastuu on ollut murroksessa viime vuosikymmeninä, ja kehittyy edelleen koko ajan (Tempels, Blok & Verweij 2017, 90). Kolk (2016) tuo ilmi vastuulliseen liiketoimintaan keskittyvien artikkeleiden huomattavan lisääntymisen 2000-luvun alkupuolelta lähtien. Aihe koskettaa niin sisäistä johtajuutta ja organisaatiokulttuuria kuin myös ulkoista, yhteiskunnallista puolta. Ilmiön muututtua yhä enemmän trendiksi, myös sosiaaliset odotukset ovat nykypäivänä korkealla eri yritysten toimia kohtaan. Niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla suuryritykset kohtaavat haasteita tässä modernissa yhteiskunnassa, ja nämä haasteet liittyvät esimerkiksi ihmisoikeuksiin tai muutoin vastuullisuusasioihin ylipäätään. (Kolk 2016, 23–24, 26.)

Yhteiskuntavastuun teorioita on tarkasteltu paljon. Domènec Melén (2009) mukaan tarkastelussa ensimmäinen vaikeus on tunnistaa ja organisoida niin monia erilaisia yritysten yhteiskuntavastuun lähestymistapoja, sillä käsite itsessään on kaukana yksimielisyydestä. Domènec kertoo Carrollin vuonna 1999 tarkastelleen ja käsitelleen yli 25 eri tapaa, joilla termiä voitaisiin määritellä akateemisessa kirjallisuudessa. Jotkut niistä ovat laajempia, kun taas toiset ovat sisällöltään hieman kapeampia, mutta useimmat määritelmät sisältävät tiettyjä yhtäläisyyksiä. Jotkut yritysten yhteiskuntavastuuta koskevat ehdotukset esitetään epämääräisenä käsityksenä tai jopa uskomuksena. Toiset kuitenkin näkevät enemmän tai vähemmän yksityiskohtaisemman teorian yrityksestä ja liiketoiminnan roolista yhteiskunnassa, jossa yritysten yhteiskuntavastuu on mukana. Nämä teorat sisältävät yleensä tietyn näkemyksen

ihmisestä ja yhteiskunnasta yhteiskuntafilosofian puitteissa, vaikkakin joskus epäsuoralla tavalla. (Melé 2009, 47; Carroll 1999.)

Melé esittelee monia muitakin tarkastelutapoja, ja yksi niistä on Windsorin (2006) ymmärrys, että yritysten yhteiskuntavastuulle on kolme lähestymistapaa, jotka ovat: eettisen vastuun teoria, taloudellisen vastuun teoria sekä yrityskansalaisuuden teoria (Melé 2009, 47; Windsor, 2006). Vuonna 2004 Garriga ja Melé erottelivat yritysten yhteiskuntavastuun alle neljä ryhmää ottaen huomioon, että ne keskittyvät erilaisiin sosiaalisen todellisuuden aspektiin: talous, politiikka, sosiaalinen integraatio ja etiikka. Näistä kolmas sisältää teorioita, joiden mukaan liiketoiminnan tulee integroida sosiaaliset vaatimukset. Neljäs taas keskittyy enemmän etiikkaan, jossa liike-elämän ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen tulee upottaa eettisiä arvoja. Näistä jaoista huolimatta he haluavat muistuttaa, että luokittelu ei ole liian helppoa, koska jotkut teoriat näyttävät keskittyvän useampaan kuin yhteen näkökohtaan ja monesti näiden tekijöiden välillä on myös jokin yhteys. (Melé 2009, 48; Garriga & Mele, 2004, 64.)

Aiemman kirjallisuuden perusteella huomataan, että käsite on hyvin laaja ja moniselitteinen erilaisten teorioiden ja tutkijoiden mukaan, eikä sosiaalista vastuuta tunneta käsitteenä yksinään niin hyvin, tai ainakaan se ei ole tarkasti rajattava konsepti. Asia korostuu etenkin kansainvälisiä lähteitä etsiessä ja liiketoiminnasta puhuttaessa, kun sosiaalinen vastuu liitetäänkin pitkälti moninaiseen yhteiskuntavastuun käsitteeseen. Yritysten yhteiskuntavastuu tunnetaan myös yleisesti ja kansainvälisesti nimellä CSR (engl. Corporate Social Responsibility) (Kolk 2016, 23–24, 26). Myös esimerkiksi ASQ (2022) linjaa liiketoiminnan sosiaalisen vastuun samaksi asiaksi kuin CSR. Paskova & Zelenka yhdistävät myös koko termin yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen ja samalla myös sosiaaliseen vastuuseen. Nykyisin siitä voidaankin puhua myös yksinkertaistetusti vain sosiaalisena vastuuna. (Paskova & Zelenka 2019, 534.)

Yritysten johto alkoi puhua yritysten yhteiskuntavastuusta vasta 1990–2000 luvun taitteessa. Alkuun vastuuasiat pyörivät pitkälti ympäristövastuun puolella, kunnes mukaan tuli lisäksi sosiaalisen ja taloudellisen vastuun osa-alueet. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23.) Suomessa vastuullisuus jaotellaan yleensä suoraan juurin näihin kolmeen luokkaan: taloudellinen vastuu, ympäristövastuu sekä sosiaalinen vastuu (Harmaala 2012). Tässä tutkielmassa paneudutaan sosiaalisen vastuun rooliin, jota käsitellään seuraavaksi, mutta on hyvä saada käsitys myös siitä, kuinka nämä kaksi muuta osa-

aluetta eroavat sosiaalisesta vastuusta, jotta aiheen ymmärtäminen helpottuu entisestään. Taloudellisella vastuulla tarkoitetaan yleensä hyvinvoinnin tuottamista taloudellisessa muodossa yhteiskunnalle. Siinä tärkeää on toimia vastuullisin menetelmin. Taustalla toimii pitkälti lait, jotka taas vaihtelevat eri maiden välillä. Ympäristövuoteesta puhuttaessa keskitytään luonnollisesti ympäristöasioihin, jossa yritykset pyrkivät toimimaan suotuisasti ja turvaavasti ympäristöä kohtaan. Tässä tärkeässä osassa on esimerkiksi pyrkimys luonnon monimuotoisuuden, vesien, maan ja ilman turvaamiseen, ympäristöriskien hallitsemiseen sekä kestävästä kehityksestä edesauttavaan luonnonvarojen käyttämiseen. (Harmaala 2012.)

Vastuullisuuden osa-alueiden lisäksi Harmaala linjaa myös itse yritysten yhteiskuntavastuun olevan yrityksen ja yhteiskunnan suhde, jossa rakennetaan ja parannetaan muun muassa yhteiskunnan hyvinvointia, ja jonka toimia toteutetaan sidosryhmien toiveiden ja odotusten perusteella. Monesti voidaankin puhua myös vastuullisesta yritystoimesta. Nämä ovat useasti vapaaehtoisia toimia yritykselle, joita hyödynnetään esimerkiksi silloin, kun ne ylittävät lain säätämät määräykset. Yhteiskuntavastuu on myös vastuunkantoa ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. (Harmaala 2012.)

Yhteiskuntavastuu on hieman haastava suomennos sen sisältämän yhteiskuntasanan vuoksi, ja siitä voidaankin tehdä tulkintoja yhteiskunnalle kuuluvien tehtävien siirtämisestä yrityksille. (Lehtipuu & Monni 2007, 54; Juholin 2004, 9–13.) Jotkut yhteiskuntavastuun puolestapuhujat väittävät, että hyvälle yrityskäyttäytymiselle on liiketaloudellisia perusteita, kun taas toiset ovat sitä mieltä, että yritys voi uhrata jonkin verran voittoaan sosiaalisen edun tavoittelun vuoksi (Benabou & Tirole 2010, 12).

El Ghoul, Guedhami, Kwok ja Mishra (2011, 2401) toteavatkin, että sosiaalisesti vastuullisten johtajien pitäisi lisätä luottamustaan yhteiskuntavastuutoimintoihin. Toiminnot eivät ainoastaan hyödytä yhteiskuntaa yleisesti, vaan ne hyödyttävät myös itse yritystä alentamalla muun muassa sen rahoituskustannuksia. Tutkijat tuovat esiin, että matalan yhteiskuntavastuuyritysten johtajien tulisi harkita investointien lisäämistä yritysten yhteiskuntavastuuseen liittyviin toimintoihin, esimerkiksi työntekijöiden suhteisiin, koska tämä voi alentaa heidän oman pääomansa kustannuksia ja lisätä yrityksen arvoa osakkeenomistajille. Lisäksi El Ghoulin ym. tutkimat tulokset viittaavat siihen, että osakeanalyytikot ja media ovat taipuvaisia käyttämään enemmän aikaa ns.

hyvien yritysten uutisten analysoimiseen ja raportoimiseen, joten sellaisissa yhtiöissä, joissa yhteiskuntavastuulliset toiminnot ovat korkeassa roolissa, tulisi aktiivisesti julkaista tietoa kyseisistä toiminnoistaan. Osoittamalla sijoittajille ja muille sidosryhmille positiivista imagoaan vastuullisena yrityskansalaisena, yritykset voivat houkutella lisää sosiaalisesti vastuullisia sijoittajia, laajentaa näin yrityksen sijoittajakuntaa ja alentaa entisestään yrityksen oman pääoman kustannuksia.

Myös yritysten yhteiskuntavastuun ja työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen välisen suhteen tutkimukset ovat lisääntyneet viime vuosien aikana. Näiden välinen suhde on tärkeä, koska yritysten yhteiskuntavastuun vaikutukset työntekijöiden sitoutumiseen näkyvät myös organisaatiossa parempana suorituskykynä. (Bouraoui, Bensemmane, Ohana & Russo 2019, 152.) Kun suorituskyky paranee tällä saralla, paranee oletettavasti näin ollen myös yrityksen taloudellinen suorituskyky, jolloin yrityksen on halutessaan mahdollisuus panostaa enemmän yhteiskuntavastuuseen.

## **2.2 Sosiaalinen vastuu**

Kun yritys toimii ja tuottaa tuotteitaan tai palveluitaan parantaen sellaisten ihmisten elämää, ketkä ovat yrityksen niin taloudellisten kuin operatiivisten toimien säteellä, yrityskohtainen sosiaalinen vastuu saadaan ilmentymään. Sosiaalisen vastuun alue ei siis ole kovinkaan rajoittunutta, vaan voi olla hyvinkin läsnä monissa erinäköisissä ja kokoisissa yhtiöissä maantieteellisestä sijainnista ja toimialasta riippumatta. Sosiaalisella vastuulla saadaan yhdistettyä yrityksen tuottamat taloudelliset toiminnot lähiyhteisöjen sosiaalisten toimintojen kanssa, muodostaen siteen yhtiön toiminnan ja yhteiskunnallisten toimien välille. Tällaisella toiminnalla voidaan luoda tasapainoa yhtiön taloudellisen menestyksen sekä yhteiskunnan erilaisten tavoitteiden välille. (Frederick 2018, 4.)

Tämän tutkielman pääroolissa oleva vastuullisuuden osa, sosiaalinen vastuu, vaikuttaa suoraan ihmisiin, ja usein etenkin pääosin henkilöstöön. Sosiaaliselle vastuulle on omat velvoitteensa lainsäädännössä, jotka kuitenkin nekin vaihtelevat maakohtaisesti. Tämän vastuun voidaan katsoa kattavan hyvinvointivaltioissa esimerkiksi ihmisoikeuksia, työoikeuksia, työhyvinvointia sekä työturvallisuutta. (Harmaala 2012.) Esimerkiksi ihmisoikeuksiin taas lukeutuu muun muassa syrjinnän kieltä sekä oikeus yksityisyyteen (Ihmisoikeusliitto 2023). Kun taas mennään hieman kauemmas hyvinvointivaltioista,

sosiaalinen vastuu on vasta kehityksen alla tai sitä ei juurikaan edes tunneta, jolloin käytännöissä voi olla rajujakin eroja, kun tarkastellaan esimerkiksi palkkoja tai työntekijöiden työoloja (Harmaala 2012).

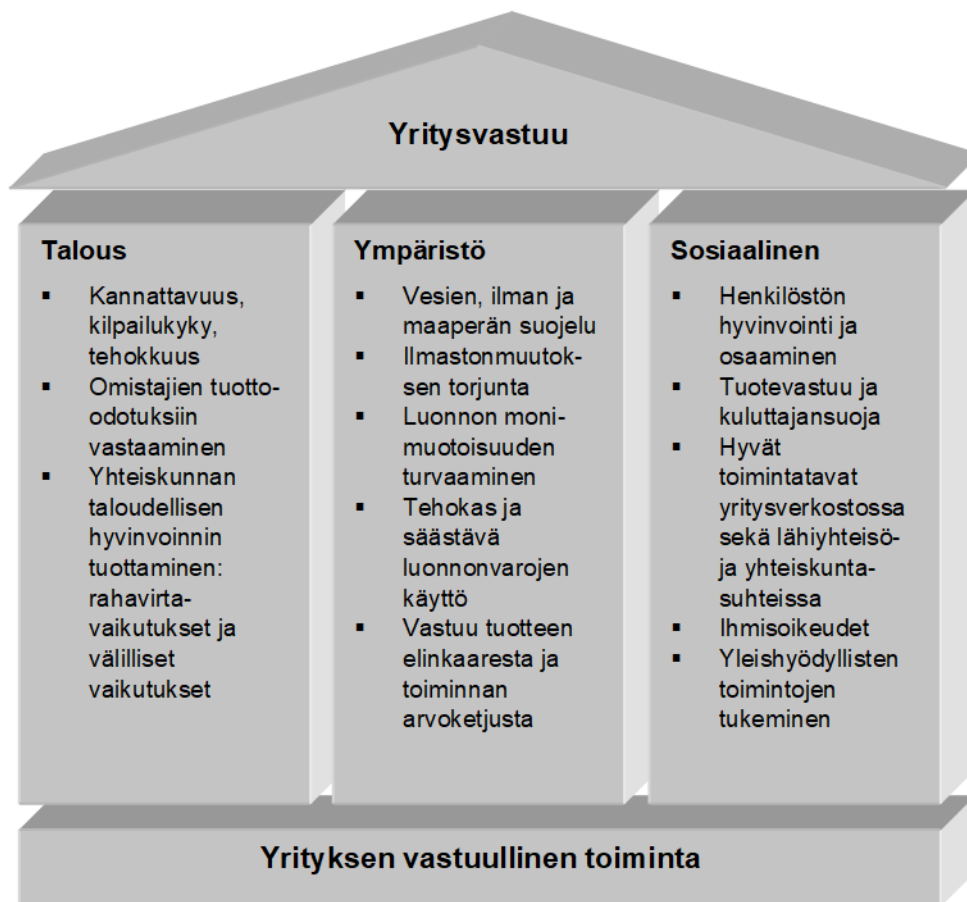
Sosiaalinen vastuu pitää sisällään monia asioita Lehtipuu ja Monnin (2007) mukaan. Kirjoittajat totesivat, että monet näistä asioista huomioidaan Suomen lainsäädännössä, mutta, kuten Harmaalakin totesi, kaikissa maissa nämä eivät kuitenkaan ole itsestään selviä asioita. Tällaisia ovat palkkojen ja työolosuhteiden lisäksi esimerkiksi tasa-arvo, työturvallisuus ja -terveys sekä työntekijöiden järjestäytymisoikeudet. Kirjoittajat huomauttivat kuitenkin, että, vaikka edellä mainitut kuuluisivatkin lainsäädännön piiriin, niin eri asia onkin sitten, toteutuvatko asiat siltikään käytännön tasolla. (Lehtipuu & Monni 2007, 68–69.)

Sosiaalisen vastuun nähdään käsittävän ihmiset ja organisaatiot, jotka käyttäytyvät eettisesti ja sensitiivisesti sosiaalisia, kulttuurisia, taloudellisia sekä ympäristökysymyksiä kohtaan. Sosiaaliseen vastuuseen pyrkiminen auttaa yksilöitä, organisaatioita ja hallitusta vaikuttamaan positiivisesti kehitykseen, liiketoimintaan ja yhteiskuntaan yleisellä tasolla aina lopputuloksiin saakka. (ASQ 2022.) Myös Koivula (2021) on samoilla linjoilla, ja toteaa sosiaalinen vastuu olevan sitä, kuinka yritys huolehtii kaikista suhteistaan tai arvoketjuistaan. Siihen kuuluu hänen mukaansa työntekijät ja koko työvoima, operointi ja vaikuttaminen yhteiskunnassa sekä poliittisessa ympäristössä. Koivula (2021) toteaa, että sosiaalisesta vastuusta puhuttaessa on yleensä kyse ihmisistä, mutta myös sidosryhmistä.

Kansallisjärjestö ISO (International Organization for Standardization) tuottaa standardeja kansainvälisesti. Järjestö määrittää ISO 26000 standardissaan sosiaalisen vastuun olevan organisaation vastuulla, jolloin organisaation omat päätökset ja toiminta vaikuttavat täten yhteiskuntaan ja ympäristöön. Toiminnan tulisi olla läpinäkyvää sekä eettistä ja sen tulisi lisäksi edistää samalla kestäväää kehitystä. Tähän lukeutuu myös yhteiskunnan hyvinvoinnin ja terveyden sekä sidosryhmien odotusten huomioon ottaminen. Lisäksi organisaation tulisi noudattaa lakeja ja integroida vastuullisuus koko organisaatioon, toimintaan ja sen suhteisiin. (ISO 2010.)

Koipijärvi ja Kuvaja (2020, 23–24) esittelevät kuviossa 1 Elkingtonin (1994) kolmen pilarin mallin (engl. triple bottom line) yritysten yhteiskuntavastuusta, jossa taloudellisen ja ympäristövastuun lisäksi sosiaalinen vastuu on yhtenä osana. Mallin

mukaan se sisältää henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen, tuotevastuun ja kuluttajansuojan sekä hyvät toimintatavat liiketoiminnassa ja yhteiskuntasuhteissa, myös lähiyhteisössä. Lisäksi malliin on listattu ihmisoikeudet ja yleisesti hyödyllisten toimintojen tukeminen. Kirjoittajat lisäävät myös henkilöstöjohtamisen yhdeksi sosiaalisen vastuun osa-alueista. Se kattaa muun muassa työntekijöiden palkka- ja tasa-arvokysymykset, osaamisen kehittämisen sekä heidän hyvinvointinsa varmistamisen ja edistämisen. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23–24, 161.) Henkilöstöjohtamisen yhteydestä hyvinvointiin puhuivat lisäksi Simões, Duarte, Neves ja Silva (2019, 96) sekä Harmaala ja Jallinoja (2012, 20–21), joiden mukaan henkilöstön hyvinvointiin vaikuttaa nimenomaan henkilöstöjohtaminen.



Kuvio 1. Yritysvastuun kolmen pilarin malli (mukaan Koipijärvi ja Kuvaja 2020, 23)

Loikkasen, Hyytisen ja Koivusalon (2007, 101, 108) tutkimuksen mukaan esimerkiksi työntekijöiden osaamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja pyrkiä kehittämään sitä. Passiivinen sosiaalinen vastuu ei välttämättä tuo mukanaan merkittävää haastetta

yrityksille, jonka vuoksi monet ovatkin aktiivisesti ryhtyneet kehittämään työpaikallaan esimerkiksi työhyvinvointia ja työilmapiiriä (Lehtipuu & Monni 2007, 69).

Koipijärven ja Kuvajan (2020, 25–26) mukaan sosiaalista vastuuta on pidetty kuitenkin suht vanhana asiana, liiketoiminnan kiinteänä osana, johon on kuulunut jo aiemmin muun muassa työhyvinvointi ja työturvallisuus. Tätä osa-aluetta ei kuitenkaan tällöin ollut liitetty suoranaisesti erikseen yhteiskuntavastuun tai sosiaalisen vastuun alle. Sosiaalinen vastuu oli ennen myös paljon määrittelemättömämpi kokonaisuus kuin esimerkiksi ympäristövastuu, jota oli mitattu ja seurattu jo muutama vuosikymmen. Sosiaalista vastuuta ei myöskään alkutaipaleilla linkitetty lainkaan yrityksen strategiaan tai liiketoiminnan johtamiseen. Oikeastaan yrityksen johto pysytteli etäällä vastuullisuusasioista. Nykypäivänä voidaan jo ajatella, että mikäli yhteiskuntavastuu muodostuu osaksi yrityksen arvonmuodostusta, voidaan puhua tämän olevan strategista. Tämä tuo yritykselle parempaa myyntiä, luo asiakasuskollisuutta, sitouttaa henkilöstöä ja parantaa brändikuvaa ja mainetta. Sharma, Sharma ja Devi (2011, 206) kirjoittivat monen yrityksen muuttavan jopa perusarvojaan, jotta saavat sisällytettyä sosiaalisen vastuun mukaan yrityksen omiin arvoihinsa. Tämä vahvistaa sosiaalisen vastuun tärkeyttä nykypäivänä.

Myös Iija, Kekki, Kokkonen, Kuokkanen ja Lipponen (2021) toteavat sosiaalisen vastuun merkityksen kasvaneen. Heidän mielestään sosiaalisen vastuun tarkastelussa erityisesti tuotantoketjuihin liittyvät ihmisoikeudet ovat tärkeässä roolissa, ja tulevat siirtymään entistä korkeammalle yritysten johtajien prioriteeteissa. Lisäksi sosiaalisessa vastuussa on alettu kiinnittää yhä enemmän huomioita muun muassa monimuotoisuuteen, etenkin nykyisten julkisuuteen nousseiden tapahtumien myötä, joissa näihin asioihin on kohdistunut vääryyttä ja isoja erimielisyyksiä. Syrjimättömyys on myös saanut omalta osaltaan suuren roolin sosiaalisessa vastuussa. Syrjimättömyys onkin kansainvälisen oikeuden perusperiaate, ja se on myös kirjattu kaikkiin ihmisoikeussopimuksiinkin (Bhugra 2017, 1334). Koipijärven ja Kuvajan (2020, 118–119) mukaan yritys pystyykin erottautumaan tavoitehakuisella ja kunnianhimoisella ihmisoikeustyöllä. Tällöin yrityksen tulisi panostaa esimerkiksi henkilöstön monimuotoisuuteen. Yrityksen kilpailuvaltin yksinä tekijöinä ovat monimuotoisuus ja inklusio, mutta yrityksen tulisi lisäksi kiinnittää huomiota erilaiseen osaamiseen sekä vastuullisuuteen ja vastuulliseen brändikuvaan ylipäättään. Koipijärvi ja Kuvaja lisäävät vielä, että muun muassa minkään seuraavien tekijöiden takia ei saa tapahtua syrjintää

työssä, työyhteisössä tai missään sidosryhmäsuhteissa: sukupuoli, ikä, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai esimerkiksi etninen tausta. On hyvä huomioida, että muitakin tekijöitä löytyy ja lähtökohta on organisaatiokulttuuri, jossa jokaista ihmistä arvostetaan eikä ketään syrjitä, kiusata tai kohdella epäasiallisesti.

Monimuotoisen työyhteisön tärkeänä osana ja perustana pidetään työntekijöiden sekä työnhakijoiden yhdenvertaista kohtelua. Yhdenvertaisuuden nähdään työelämässä olevan sitä, että ihmisillä on muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi yhtäläiset mahdollisuudet tehdä työtä ja ansaita toimeentuloa kyvyistään riippumatta. Jokaisella työntekijällä tulee lisäksi olla yhtäläiset mahdollisuudet työssä etenemiseen, koulutukseen, sekä häiriöttömään työntekoon. Yhdenvertainen kohtelu perustuu siihen, että jokainen saa samat mahdollisuudet. Laki on yhdenvertaisuuden takana työelämässä. Jotta organisaatiot voisivat hyödyntää monimuotoisuutta täysimääräisesti, heidän on oltava aidosti sitoutuneita varmistamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille sekä vastustamaan syrjintää. Johdon tulee ilmaista selvästi, ettei syrjintä ole sallittua missään olosuhteissa tai tilanteissa. Tässä onnistuakseen pitää tietoisesti päättää sekä tiedottaa asiasta myös työntekijöille. Jokaiseen toimintoon tulisi sisällyttää yhdenvertaisuuden periaatetta, oli sitten kyse rekrytoinnista, palkkauksesta, koulutuksesta tai tehtävistä tai niiden jakamisesta. Näin yhdenvertaisuus saadaan osaksi organisaatiota ja sen jokapäiväisiä toimintoja. (Liesivuori 2018, 160.)

Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja syrjinnän lisäksi lasten oikeuksien tai lapsityövoiman käyttö on puhuttanut paljon, ja tämä liitetään myös sosiaalisen vastuun puolelle, kun puhutaan yhteiskuntavastuusta. Nykyään ihmisoikeudet ovat enemmän läsnä liiketoiminnan säätelyssä kokonaisvaltaisesti, koskien huomattavissa määrin myös erilaisia uusia säännöksiä yritysvastuullisuuteen liittyen. Saputrin (2018) mukaan lapsityövoimaan liittyviin ongelmiin yritysten yhteiskuntavastuussa pyritään paneutumaan esimerkiksi niin, että yhtiöitä koitetaan saada noudattamaan maassa vallitsevia lakeja ja säästöksiä oman toimintansa puitteissa. YK:n ihmisoikeusvaltuuston ohjeistukset vuodelta 2011 keskittyivät erityisesti siihen, ettei yksilöiden oikeuksia voida polkea kolmannen tahon, kuten esimerkiksi suuryrityksen, toimesta.



### 3 Yritysten vastuullisuusraportointi

Kun vastuuasiat ovat eri sidosryhmien, kuluttajien ja koko yhteiskunnan näkökulmasta yhä tärkeämmässä roolissa nykypäivänä, ovat myös useammat yritykset lähteneet vastaamaan kysyntään sekä pitämään katseensa kohti tulevaa. Tämä heijastuu suoraan yritysten liiketoimintaan ja johtamiseen, ja sitä kautta myös vastuullisuusviestintään sekä vastuullisuudesta raportoimiseen.

#### 3.1 Vastuullisuusraportoinnin käytänteet

Vastuullisuusraportoinnin standardit ja suositukset kuvastavat pääasiassa yhteiskunnassa vallitsevia odotuksia ja normeja (Juholin 2004, 65). Yrityksillä on yhä enemmän paineita hallitukselta, sidosryhmiltä ja sijoittajilta. Yritysten tulisi täyttää nämä yhteiskunnan odotukset. (Al-Dah ym. 2018.) Kuten todettu, taloudellinen tulos ei yksinään enää riitä, vaan sijoittajat seuraavat jatkuvasti, kuinka yritykset saavuttavat asettamansa tavoitteet. Tästä syystä yritykset haluavat antaa tietoa osallistumisestaan yhteiskunnallisiin eli sosiaalisiin, ympäristöllisiin ja hallinnollisiin toimiinsa liittyen. (Al-Dah ym. 2018; Barnett & Salomon 2006.) Toisin kuin esimerkiksi pakollisten tunnuslukujen julkaisemista, yritysten yhteiskuntavastuuraportoimista pidetään edelleen vapaaehtoisena. Näiden raportointi voidaan katsoa kuitenkin läpinäkyvyystoimenpiteinä yrityksissä. (Al-Dah ym. 2018; De Villiers & Marques 2016; Li ym. 2017.)

Lait antavat hyvin löyhästi ohjeistusta siitä, mitä raportteihin pitäisi sisältyä. Joissain maissa, esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Alankomaissa, on kuitenkin otettu käyttöön raportointia edellyttäviä lakeja. (Kuisma ja Temmes 2011, 267–268.) Envizi (2021) puolestaan mainitsee, että jotkin hallintoalueet, muun muassa Iso-Britanniassa ja Australiassa, velvoittavat nykyisin suuria organisaatioita raportoimaan heidän sosiaalisista ja ympäristöllisistä toimistaan auttaakseen kuluttajia sekä sijoittajia arvioimaan muitakin kuin organisaation taloudellisia vaikutuksia.

Vuosien saatossa yhteiskuntavastuuraportteja on täydennetty kattamaan myös näitä ei-taloudellisia suorituskykymittareita (Envizi 2021). Alussa vastuullisuusasiat pyörivätkin tältä osin pitkälti ympäristövastuun ympärillä, kunnes mukaan tulivat myös sosiaalisen ja taloudellisen vastuun osa-alueet. Yhteiskunnallista vastuuta pidettiin "vanhana asiana", kiinteänä osana liiketoimintaa, johon kuuluivat mm. työhyvinvointi ja työturvallisuus, eikä niistä tuolloin raportoitu. Nämä osat eivät kuitenkaan ollut

sisällytetty sosiaalisen vastuun alle. Sosiaalinen puoli oli myös paljon määrittelemättömämpi kokonaisuus kuin taas muutaman vuosikymmenen ajan mitattu ja seurattu ympäristövastuu. Alussa sosiaalinen vastuu ei myöskään liittynyt lainkaan yrityksen strategiaan tai liikkeenjohtoon. Itse asiassa vastuullisuusasiat eivät juurikaan koskettaneet yhtiön johtoa. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23–24.) 1990-luvulla yhteiskuntavastuuraportit saivat vielä kritiikkiä esityksellisestä luonteestaan, ja monet sidosryhmät kokivat raportit lähinnä viherpesuna (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 46–47).

Nykyisin vastuullisuusraporteissa pyritään kertomaan yrityksen vastuullisuustoimien lähtökohdista sekä tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Lisäksi niissä avataan vielä sitä, kuinka tavoitteita, joita yritys ei ole vielä saavuttanut, suunnitellaan saavuttavan. Raporteissa pyritään kertomaan myös miltä tulevaisuuden näkymät näyttävät ja minkälaisia mahdollisuuksia, mutta myös riskejä ne saattavat tuoda mukanaan. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 49.)

Viime aikoina CSR-raportointitermiä on alettu viittaamaan enemmän termiin ESG-raportointi (engl. Environmental, Social and Governance). Joissain tapauksissa CSR-raportointia on jopa alettu korvaamaan ESG:llä. (Envizi 2021.) Tämä on jälleen osoitus kehityksestä, mutta samalla myös aiheen laajuudesta ja monimuotoisuudesta. ESG:n tavoitteena on tarkastella ja mitata yrityksen toimia jokaisella kolmella osa-alueella eli ympäristön, sosiaalisen ja hallinnollisen puolen osa-alueella. Pyrkimyksenä on luoda yritykseen konkreettisia tavoitteita, joita voidaan myös mitata ja, joiden avulla voidaan saavuttaa oikeita ja todellisia tuloksia. ESG-raportointi mahdollistaa läpinäkyvyyttä liittyen riskeihin ja mahdollisuuksiin, joita yritys kohtaa. (PwC 2023.)

Siitä huolimatta, että lait antavat melko löyhän ohjeistuksen raportointiin liittyen, on kuitenkin olemassa erilaisia viitekehyksiä. Merkittävin näistä taitaa olla GRI (engl. Global Reporting Initiative). YK:n ympäristöohjelman ja yhdysvaltalaisen CERES-organisaation yhteistyön tuloksena perustettiin GRI vuonna 1997. Se sisältää ohjeistuksia vastuullisuusraportoinnista. Useat eri alat voivat hyödyntää niitä, sillä GRI on ottanut ohjeistuksissaan huomioon monet alat, vaikkakin se on saanut myös kritiikkiä siitä. Kritisoijat ovat väittäneet, että edellytykset, jotka ohjeistus on asettanut yrityksille, on kevennetty kompromissien vuoksi. (Kuisma & Temmes 2011, 267–268.) GRI:n tavoitteena on kehittää yhteiskuntavastuuraportointia ja sen käytäntöjä niin, että se vastaisi tilinpäätösraportin tasoa. Lisäksi sen avulla pyritään edistämään

yhteiskuntavastuun tunnuslukujen käyttöönottoa, niin jokaiselle yritykselle yhteisiä kuin toimialakohtaisiakin. Raportoinnin käytäntöjä tulisi myös ohjata kehittymistä silmällä pitäen. GRI auttaa myös tulkinnanvaraisissa kysymyksissä, sillä se tarjoaa yksityiskohtaisia ohjeita tällaisiin tilanteisiin. (Niskala & Tarna 2003, 92.)

Kirjallisuudesta on käynyt ilmi, kuinka sosiaalisten tekijöiden mittaaminen voi olla joskus hankalaa. Tällöin myös vastuullisuudesta viestintä, erityisesti sen raportointi voidaan kokea hyvin haastavaksi, epäselväksi ja monimutkaiseksi. Myös tämän kohdistaminen yrityksen tulokseen vaikeutuu tällöin. (Koivula 2021.)

### **3.2 Sosiaalisesta vastuusta raportointinen**

Juutinen ja Steiner (2010) kertovat Y-sukupolven tutkimuksen osoittavan, että ne, jotka ovat syntyneet 1980-luvulla, valitsevat ennemmin työnantajakseen sellaisen, jonka yhteiskuntavastuullisuus on linjassa omien arvojensa kanssa. Jopa 86 % työntekijöistä arvioi lopettavansa työsuhteensa ja jättävän työnantajan, jonka yritys vastuutoimet eivät vastaakaan odotuksia. Kirjoittavat toteavat myös, että koko yhteiskuntavastuun tulisi näkyä myös henkilöstöjohtamisessa, erityisesti siinä, kuinka työntekijöitä johdetaan ihmisinä. Tämän kautta myös työntekijöiden ajattelumalleja saadaan vietyä enemmän kohti vastuullista toimintatapaa. (Juutinen & Steiner 2010, 177.)

Tämä kaikki osoittaa sen, kuinka tärkeänä työntekijät pitävät yritys vastuuta. Myös sosiaalisen vastuun rooli koskee suurelta osin työntekijöitä. Juutinen kirjoitti vuonna 2002, että vastuullisuutta esimerkiksi henkilöstöpolitiikassa voidaan tutkailla työsuhteen elinkaaren eri vaiheita käyttäen. Tällöin huomiota kiinnitetään muun muassa rekrytointiin, työoloihin, työkyvyn ylläpitoon, palkkaukseen, osaamisen kehittämiseen sekä työsuhteen päättämiseen. (Juutinen & Steiner 2010, 178; Juutinen, 2002.)

Raportoinnissa sosiaalista vastuuta voidaan mitata erilaisten tunnuslukujen avulla. Jo vuonna 2003, Niskala ja Tarna kirjoittivat sosiaalisen vastuun tunnuslukujen olevan yhteiskuntavastuun raportoinnissa suurelta osin kehitteillä. Näiden tunnuslukujen tarkoituksena on kuvata yrityksen vaikutuksia yhteiskuntaan, jossa se toimii. Sosiaalista vastuuta voidaan tarkastella ja analysoida tutkimalla organisaation vaikutuksia sidosryhmiä kohtaan. Sosiaaliset indikaattorit liittyvät usein organisaation aineettomaan pääomaan, kuten osaamiseen ja maineeseen. (Niskala & Tarna 2003, 145.)

Ei ole epäilystäkään, etteikö ympäristövastuun mittaaminen tai raportointi olisi kehittynyt pidemmälle kuin sosiaalisen vastuun raportointi ja tulosten määrittäminen. Nykyään GRI kuitenkin sisällyttää sosiaalisen vastuun tunnusluvut laajasti yritysten yhteiskuntavastuuraportoinnin ohjeisiinsa. Nämä indikaattorit ovat jaettu neljään kategoriaan, jotka ovat käytännöt liittyen työntekijöihin ja työoloihin, ihmisoikeudet, yhteiskunta sekä tuotevastuu. On kuitenkin hyvä huomata, että toisin kuin taloudellisen vastuun ja ympäristövastuun tunnusluvut, sosiaalisen vastuun mittarit eivät ole niin helppoja mitata. Siksi sosiaalisen vastuun mittarit sisältävät useita ns. politiikkatunnuslukuja, jotka mittaavat organisaation sosiaalisen vastuualueen toimintaperiaatteiden kokonaisvaltaisuutta, yksityiskohtaisuutta sekä toimenpiteitä. (Niskala & Tarna 2003, 145–146.)

Sosiaalisilla tai yhteiskunnallisilla tuloksilla voidaan mitata sitä, kuinka paljon yritys on antanut panostaan ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvointiin. Työntekijöiden hyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työolojen sekä ihmisoikeuksien huomioiminen ja arvostaminen ovat esimerkkejä sosiaalisista tuloksista. Läpinäkyvyys, avoimuus sekä tehokas viestintä ja kommunikaatio ovat yhteiskuntavastuuraporttien tärkeimmät raportointiperiaatteet. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaikesta pitäisi raportoida. Olennaisuustarkastelun avulla voidaan arvioida asioiden merkitystä ja sitä, raportoidaanko asiasta vai ei. (Juutinen & Steiner 2010, 200–201.) Myös Vigneau, Humphreys ja Moon (2015, 473) puhuivat samasta asiasta kertoessaan, että huomion tulisi säilyä merkityksellisissä asioissa, sillä esimerkiksi GRI:n rooli saattaa helposti ajaa tiettyyn johtamisen standardimalliin ja tällöin myös yhteiskuntavastuu voidaan kokea pelkäksi yrityksen ns. läpinäkyvyys- tai maineharjoitukseksi.

Vaikka sosiaalisen vastuun raportoinnin kirjallisuus on melko vakiintunutta, Searcy, Shane ja Neumann (2016, 2907) kirjoittivat työntekijöiden työympäristöön liittyvien asioiden jääneen jatkuvasti huomion puutteeseen. Jos työympäristöön ei kiinnitetä riittävästi huomiota, sillä on negatiivinen vaikutus työntekijöiden terveyteen ja organisaation suorituskykyyn. Muun muassa työympäristöasioiden raportoinnin parantaminen voisi auttaa yrityksiä motivoitumaan, jotta he voisivat tehdä ja kehittää merkittäviä parannuksia tällä saralla.

Etenkin sosiaalisen vastuun ja sen raportoinnin laahatessa hieman muita vastuita jäljempänä, voisi suuret yritykset tätä kautta nostaa sosiaalista vastuuta entistä enemmän

näkyville ja tehdä ihmisiä sekä muita yrityksiä tietoisemmaksi ja koittaa saada heitä seuraamaan samoissa jalanjäljissä kuin he itse. Nikolaevan ja Bichon (2011, 138) mukaan nimittäin yritysten yhteiskuntavastuutiedon jakaminen on erityisesti suurten ja kansainvälisten yritysten etujen mukaista, sillä se luo vastuullista ja avointa työnantajakuva organisaatiosta. Tämä taas puolestaan tuo yrityksille kilpailuetua ja samalla heidän on helpompaa pyrkiä erottumaan kilpailijoistaan.

## 4 Tutkimuksen toteutus ja menetelmä

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkielma on toteutettu laadullisena, kriittisenä diskurssianalyysinä. Laadullinen tutkimus tunnetaan empiirisen tutkimuksen muotona, jossa empirian ja sen analyysin kautta tutkija tarkastelee havaintoaineistoa, josta hän esittää myös johtopäätöksensä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22). Diskurssianalyysia itsessään taas voidaan kuvailla tutkimukseksi, jossa keskitytään kielenkäyttöön sekä muuhun merkitysvälitteiseen toimintaan, kuten viestinnän tuottamiin merkityksiin. Siinä sosiaalisen todellisuuden tuottamista pyritään analysoimaan yksityiskohtaisesti erilaisten sosiaalisten käytäntöjen yhteydessä. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016.) Diskurssianalyysitutkimukseen ei ole kuitenkaan olemassa täysin selkeää ohjetta, sillä sen laadullisen luonteen vuoksi pyritään tutkimusta lähestymään teorian sekä aineiston edellytysten mukaisesti. Tutkimus toteutetaan yhdessä laadullisen otteen sekä taidokkuuden kanssa, jossa korostetaan sosiaalista toimintaa ja kielenkäyttöä. Diskurssitutkimuksella ei pyritä selvittämään, mikä kielen käyttötapa olisi missäkin tilanteissa parempi tai autenttisempi, vaan tavoitteena on enemmänkin ymmärtää ja selvittää, mikä tapa on vallitseva ja minkä vuoksi. Lisäksi diskurssianalyysissä on hyvä huomioida, että tutkija ikään kuin punoutuu diskursseihin. Niiden nähdään loppupeleissä perustuvan tutkijan omiin näkemyksiin ja tulkintoihin. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12–13, 165, 171.) Diskurssianalyttisen ajatusmaailman kiteyttää hyvin Kenneth Gergenin (1994) toteamus, että joka kerta, kun ihmiset alkavat puhua siitä, mitä on, niin tällöin astutaan diskurssien maailmaan.

Tutkielmassa käytetyssä kriittisessä diskurssianalyysissä voidaan katsoa kritiikin pääpainon olevan sosiaalisissa struktuureissa sekä puheen, kielen ja diskurssin välisessä suhteessa (Eriksson & Kovalainen 2008, 235). Tutkija on Jokisen ja Juhilan (1999, 87–89) mukaan kriittisessä diskurssianalyysissä myös kiinnostunut muun muassa rooleista ja diskurssien valtasuhteista. Tutkijan pyrkimyksenä on olla avoin aineistosta esille nousseita asioita kohtaan ennakkotietämyksestään huolimatta. Analyttisessä lähestymistavassa ollaan myös aineistolle avoimia, mutta siinä tutkijalla ei ole niinkään etukäteen olettamuksia tai esitietämyksiä. On hyvä huomioida, että tästä huolimatta kriittinen ja analyttinen lähestymistapa eivät välttämättä sulje toisiaan pois. Kriittisessä diskurssianalyysissä nimittäin tutkija voi edelleen olla avoin sellaisille tuloksille, joita

hän ei aineistosta odottanut. Jokinen ja Juhila (1993, 86–88) ilmaisevat, että kriittisessä diskurssianalyysissä on suotavaa rajata aihetta. Tutkijalta edellytetään jo valmiiksi jonkin verran ymmärrystä aiheesta, sillä sen avulla tutkija pystyy ohjaamaan huomionsa erityisesti valtasuhteita omaaviin diskursseihin. Tästä syystä myöskään pelkästään analyttinen tutkimusmenetelmä ei kuvaa tarpeeksi tutkimuksen luonnetta.

Kriittinen diskurssianalyysi voi koostua eri lähestymistavoista, joita voi olla useampi ja niissä voi olla eroavaisuuksia sekä yhtäläisyyksiä. Jorgensen ja Philips (2002, 61–64) nimittäin määrittävät kriittisen diskurssianalyysin piirteisiin kuuluvan kaikkien lähestymistapojen yhdistelmää. Lähestymistavat liitetään toisiinsa käsityksen myötä, jossa tekstien tuotanto ja tulkinta on diskursiivisten käytäntöjen takana. Tavoitteet ovat myös kaikilla samoja, sillä kriittinen diskurssianalyysi tähtää valaisemaan yhteiskunnallisten ja kulttuuristen ilmiöiden diskursiivisia ja kielellisiä alueita. Kriittisessä diskurssianalyysissä diskurssit ovat strukturoituja ja luotuja ja niitä pidetään sosiokulttuurisina käytäntöinä. Tällöin ne ovat sosiaalisen käytännön tulosta ja rakentavat näin myös sosiaalista maailmaa. Uskotaan myös, että diskurssien avulla voidaan luoda sekä edistää sellaisia valtasuhteita, jotka ovat epätasa-arvoisia yhteiskuntaryhmien välillä. Tätä kautta diskurssien ajatellaan vaikuttavan ideologisesti. Tutkimustyypin nähdään kriittisenä sen vuoksi, koska se pyrkii tuomaan esiin diskursiivisten käytäntöjen roolin sosiaalisen maailman ylläpitäjänä. Kriittisyys ei ole kuitenkaan täysin neutraalia, sillä kriittinen diskurssianalyysi on monesti väheksytyjen sosiaalisten ryhmien puolella ja pyrkii myös samalla tuomaan esiin diskursiivisten toimien ylläpitämiä valtasuhteita. (Jorgensen & Philips 2002, 64.) Kriittinen diskurssianalyysi valikoitui käytettäväksi tämän tutkimuksen menetelmätapana, koska sen avulla pyritään tunnistamaan aineistosta aihealueiden ja kielellisten valintojen yhteyksiä sosiaaliseen maailmaan ja sen muutoksiin.

Tässä tutkielmassa ei syvennyttä etsimään tiettyjä diskursseja, vaan diskurssit rakentuvat tekstien myötä. Tällöin voidaan myös puhua aineistolähtöisestä laadullisesta tutkielmasta. Laine (2010) kirjoittaa aineistolähtöisen tutkimuksen olevan sitä, että aineistosta nostetaan olennaiset asiat esiin, linkitettyinä tietenkin tutkimuskysymyksiin. Tämän jälkeen tarkoituksena on pyrkiä luomaan merkityskokonaisuuksia, jossa kriittisyys ja reflektiivisyys ovat edistävässä roolissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Laine 2010.) Aineistolähtöisessä analyysissä nimittäin pyrkimyksenä on luoda aineistosta yhteneväinen ja eheä teoreettisella pohjalla toimiva kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi

2009, 95). Laadullinen sisältö ja sen erittely auttavat tutkimaan ilmiöitä tai tiettyä ilmiötä syvällisesti. Tutkimuksen tarkoituksena voi tällöin toimia esimerkiksi yhteiskunnallisen käytöstavan ymmärrys kulttuurisessa ja sosiaalisessa kontekstissa. Tämän tutkielman aineisto soveltuu tällaiseen yhteiskunnalliseen tutkimukseen.

## **4.2 Kohdeyritysten valinta**

Tutkimuksen kohdeyrityksiksi on valikoitunut kolme suurta suomalaista telepalvelualan yritystä. Kohdeyritykset ovat Elisa Oyj, Telia Finland Oyj sekä DNA Oyj. Näistä jokainen on lukeutunut Talouselämän 500 -selvityslistan mukaan Suomen suurimpiin työllistäjiin omalla alallaan vuonna 2021 (Talouselämä 2021). Lisäksi jokaisella näillä saman toimialan alla toimivalla yrityksellä on hyvä saatavuus raporteissa viiden vuoden ajalta tätä tutkimusta varten. Myös sosiaalinen vastuu on jo saanut kohdeyritysten raporteissa omaa rooliaan, ja tästä syystä tätä ajanjaksoa tarkastelemalla asiasta saadaankin laajempi käsitys kuin jos tutkinta kohdistuisi tätä vanhempiin raportteihin.

### **4.2.1 Elisa Oyj**

Elisa Oyj on Suomessa perustettu tietoliikenne-, ICT- ja online-palveluyritys, joka pyrkii kestävään tulevaisuuteen. Yrityksessä työskentelee yli 5600 työntekijää ja asiakaskuntaa on yli 2,8 miljoonaa Suomessa ja kansainvälisesti. Yrityksen nettisivuilta on havaittavissa paljon asiaa vastuullisuuteen liittyen, ja yritys pyrkiikin korostamaan sen tärkeyttä. He mittaavat onnistumisiaan säännöllisesti muun muassa erilaisilla tyytyväisyyskyselyillä, jotka on kohdistettu niin asiakkaille kuin henkilöstölle ja sidosryhmillekin. Elisa tunnistaa vastuullisuuteen kuuluvan kolmen peruselementin (sosiaalinen, taloudellinen, ympäristö) lisäksi myös digitaalisen vastuun erillisenä, keskeisenä osana liiketoimintaansa. Yritys noudattaa myös YK:n ”Global Compact” -aloitteen periaatteita, jossa yritys sitoutuu huolehtimaan ja kantamaan vastuun maapallon kestäväan kehitykseen liittyen. (Elisa 2023.)

### **4.2.2 Telia Finland Oyj**

Telia Finland Oyj kuuluu Telia Company AB:lle, joka on perustettu suomalaisen Soneran ja ruotsalaisen Telian fuusion myötä. Yritys tarjoaa tietoliikennepalveluita niin yritysasiakkaille kuin kuluttajillekin. Telia Finlandin työntekijämäärä on noin 4000 ja asiakkaita melkein 4,5 miljoonaa. Monikansallisen Company AB:n henkilöstömäärä on



yli 20000 ja asiakasmäärä noin 25 miljoonaa. Telia on ilmaissut vastuullisuuden osaksi arkeaan ja vastuullisuudesta löytyykin nettisivuilta oma osionsa, jonka alta löytyvät erikseen: ilmasto ja kiertotalous, digitaalinen osallisuus, tietosuoja ja tietoturva, monimuotoisuus ja henkilöstövastuu. Yritys seuraa esimerkiksi ohjeistuksilla ja auditoinneilla toimittajien ja alihankkijoiden kohdalla, että periaatteita noudatetaan riittävällä tasolla. Henkilöstövastuun osalta Suomen liiketoiminnassa Telialle on myönnetty työterveys ja työturvallisuushallintajärjestelmän sertifikaatti, joka perustuu ISO 45001 -standardiin. Tämän lisäksi he kuuluvat esimerkiksi ”Women in Tech” -yhteisöön, jossa tavoitellaan enemmän naispuolisia työntekijöitä teknologian alalle. (Telia 2023.)

#### 4.2.3 DNA Oyj

DNA Oyj on suomalainen, melkein 1700 henkilön yritys, joka palvelee myös tietoliikennealalla. Asiakkaita yhtiöllä on yli 3,5 miljoonaa. Vastuullisuudesta löytyy oma osansa heidän nettisivuiltaan, jo heti etusivulta lähtien, jossa he painottavat ympäristötekojen myötä myös monimuotoisuutta ja digitaalista yhdenvertaisuutta. DNA tekee yhteistyötä monien erilaisten kumppaneiden kanssa, kuten SOS Lapsikylän, Hope ry:n sekä Vanhustyön keskusliiton kanssa. DNA sai vuonna 2019 Great Place to Work -tutkimuksessa Suomen parhaan työpaikan sertifikaatin, jonka jälkeen he eivät enää osallistuneet tutkimukseen. DNA linjaa sivuillaan vastuullisuustyöhönsä viisi avainasemassa olevaa osa-aluetta: ”mutkaton ja kestävä kumppani, inhimillinen ja omanlainen työpaikka, digitaalisesti yhdenvertaisen Suomen puolesta, datansiirtoa planeettamme rajoissa sekä turvallisen datankäytön varmistaja”. (DNA 2023.)

### 4.3 Aineisto

Aineisto on kerätty taulukkoon 1 seuraavista vastuuraporteista tai vuosikertomuksista:

Taulukko 1. Kohdeyritysten raportit

Elisa Oyj	Telia Company AB	DNA Oyj
Vastuullisuusraportti 2022	Annual Report 2022	Vuosikertomus 2022
Vastuullisuusraportti 2021	Annual Report 2021	Vuosikertomus 2021
Vastuullisuusraportti 2020	Annual Report 2020	Vuosikertomus 2020
Yritysvastuuraportti 2019	Annual Report 2019	Vuosikertomus 2019
Yritysvastuuraportti 2018	Annual Report 2018	Vuosikertomus 2018

On hyvin tavallista, että raportteja tuotetaan muillakin kielillä kuin Suomeksi, joten tästä syystä osa raporteista on kokonaan englanniksi. Raporttien saatavuudesta voi myös huomata tietynlaista raportoinnin kehitystä. Yritysten yhteiskuntavastuuraportit yleistyvät edelleen, joten tästä syystä mukana on myös raportteja, jotka ovat yritysten vuosikertomuksia. Tällöin vuosikertomuksiin on sisällytetty vastuullisuudesta oma osansa, eikä erillisiä vastuullisuusraportteja ole tuotettu. Elisalla raporttien nimet ovat suoraan liitoksissa vastuullisuuteen, kun taas Telialla ja DNA:lla vastuuraportoinnit ovat mukana heidän vuosikertomuksissaan. Mainittakoon kuitenkin, että Telian raporttien ladattavat dokumentit olivat nimetty ”Annual + Sustainability Report” ja ne on luotu koskemaan koko heidän monikansallista yritystään, jossa emoyhtiönä toimii Telia Company AB, eikä pelkästään Telia Finland Oyj.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Analyysiprosessin alussa käydään läpi kohdeyritysten vastuullisuusraportit tai vuosikertomukset, joista tunnistetaan erilaisia sosiaaliseen vastuuseen liitettäviä merkityskokonaisuuksia. Kokonaisuuksia on rakennettu tarkastelemalla tekstiä ja tunnistamalla merkityksiä ja esimerkkejä, jotka ovat muodostuneet kertomuksista vaihtelevasti virkkeistä jopa kokonaiseen kappaleisiin tai hajanaisiin tekstin osiin. Merkityksiä on lisäksi voitu löytää, mikäli tutkittaessa on huomattu esimerkiksi eroavaisuuksia, yhtäläisyyksiä, toistuvuutta tai mahdollisia ristiriitoja.

Aineistosta nostettujen esimerkkien tarkastelun kautta on muodostunut pienempiä aihealueita, jotka ovat toimineet isompien kokonaisuuksien muodostamisen apuna. Tätä kautta erilaiset sosiaalisen vastuun diskurssit on saatu muodostettua. Diskurssien muodostuksen jälkeen on vielä tarkasteltu niiden alle lukeutuvia kategorioita eli aihepiirejä, jotka ovat nousseet aineistosta esiin. Alakategorioihin tunnistettuja esimerkkejä on myös vertailtu mahdollisuuksien mukaan yritysten tai vuosien kesken toisiinsa. Esimerkkeihin on tunnistettu raportoinneista yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyviä ja sitä edistäviä, jo toteutuneita tai tulevaisuuden toimia, tilastoja tai mittareita sekä merkityksiä, jotka korostavat sosiaalisen vastuun tärkeyttä heidän liiketoiminnassaan tai arvoissaan.

Kielen nähdään edustavan maailmaa, kun ilmiöitä ja ihmisiä nimetään, hierarkisoidaan, nostetaan ja asetetaan alas. Nimeäminen on tässä yhteydessä sitä, kun mietitään ja valitaan nimityksiä viitattaessa eri ilmiöihin. Kategorisointi tai luokittelu voidaan

erottaa osana nimeämistä, joka ilmentää kieltä ja yhtä sen peruslähtökohtaa eli sitä, kun maailmaa pyritään luokittelemaan erilaisiin ryhmiin, joita sitten nimetään. Nimeäminen sekä kategorisointi määrittellään diskurssin kielellisiksi piirteiksi. Nämä voidaan ajatella tietynlaisina nitoutuneina käytänteinä, joiden merkityksiä voidaan purkaa. Tämän jälkeen jälkiä seuraten päästään paneutumaan diskursseihin, joiden osina nämä voidaan kielenkäytön näkökulmasta nähdä. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 72.) Tässä tutkielmassa aihepiirit ja diskurssit ovat muotoutuneet myös taulukointia ja kategorisointia hyödyntäen, jossa esiintymiskertojen avulla on pyritty saamaan aineistosta kokonaiskuva. Taulukkoon 2 onkin nostettu löydettyjä merkityksiä esiin kultakin raportilta erikseen. Taulukosta ilmenee kyseiset diskurssit ja aihealueet sekä niiden esiintymiset aineistosta poimittujen merkityskokonaisuuksien mukaan, sattumanvaraisessa järjestyksessä.

Taulukko 2. Aineistossa esiintyvät diskurssit ja aihepiirit

Diskurssit	Aihepiirit	YHT	E	L	I	S	A	D	N	A	T	E	L	I	A		
			2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Ihmisoikeus ja kunnioittaminen	Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo	149	9	8	10	13	11	6	5	8	9	11	9	11	12	14	13
	Lasten oikeudet	91	4	5	7	2	3	3	3	4	5	5	8	10	9	12	11
	Tietoturva ja tietosuojaja	144	12	8	10	11	11	5	4	8	7	5	11	13	12	14	13
Terveys ja hyvinvointi	Työhyvinvointi	124	5	6	10	2	4	11	13	12	10	16	8	6	10	5	6
	Työturvallisuus	121	7	9	15	9	7	5	8	9	7	8	7	7	8	8	7
Vastuullisuuskoulutus	Työntekijät	110	4	7	8	8	10	3	4	8	8	7	7	9	10	8	9
	Lapset	25	2	1	1	1	4	0	0	0	0	1	3	3	3	3	3
	Johtaminen	36	1	2	0	0	1	1	2	3	1	2	3	3	6	5	6
Vastuullinen johtaminen	Johtamistaidot	130	9	9	14	4	9	7	7	10	7	10	8	8	7	11	10
Sidosryhmien vastuullisuus	Yhteistyö ja kumppanit	171	14	16	15	15	13	1	6	8	7	10	12	12	12	16	14
	Hyväntekeväisyys ja sponsorointi	91	7	12	8	6	13	4	4	5	3	5	5	5	6	4	4

#### 4.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkielmassa toteutetaan hyvää ja eettistä käytäntöä, noudatetaan ammattieettistä ohjeistoa sekä lainsäädäntöä. Tutkielman tavoitteena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa kohdeyritysten raportoinneista liittyen sosiaaliseen vastuuseen ja niistä muodostuneisiin aihepiireihin sekä diskursseihin. Myös aineistonkeruuseen liittyviä tietosuojakysymyksiä sekä eettisiä kysymyksiä on tärkeää pohtia, sillä aineistosta luodaan diskursseja itsenäisesti tutkijan näkökulmasta. Kuulan (2011, 184–185) mukaan tutkimuksesta, jonka aineisto on kerätty verkosta, löytyy puolensa. Tällöin on kuitenkin hyvä ottaa erityisesti huomioon eettiset kysymykset, sillä osa verkossa julkisesti esillä olevista teksteistä ei välttämättä ole luonteensa vuoksi tarkoitettu kuitenkaan julkiseksi. Tässä tutkielmassa aineistona ei käytetä yrityksiin kohdistuvaa arkaluontoista tietoa, vaan julkisesti saatavilla olevia, kohdeyritysten julkaisemia vastuullisuuteen liittyviä tekstejä ja raportteja. Tuloksissa diskursseja ja aihepiirejä avatessa on pyritty

säilyttämään yrityksen esille tuoma merkitys sekä arvo ja suorat lainaukset on otettu suoraan aineiston raporteilta muuttamatta niitä.

Lähdeviittaukset on tehty Turun yliopiston ohjeistuksen mukaisesti. Näin ollen niissä on pyritty myös kunnioittamaan muita tutkijoita ja heidän työn arvoaan. Tutkielman keskeisinä lähteinä on käytetty artikkeleja ja muita kirjoituksia, jotka tutkivat yhteiskuntavastuuta ja sen raportointia sekä sosiaalisen vastuun puolta. Kirjallisuutta on pyritty löytämään monipuolisesti, mutta kuitenkin luotettavista lähteistä.

## 5 Aineistossa esiintyvät diskurssit

Luku 5 esittelee tutkimuksen tulokset ja muodostuneet diskurssit, jotka ovat tässä tutkielmassa nimetty seuraavasti: ihmisoikeus ja kunnioittaminen, terveys ja hyvinvointi, vastuullisuuskoulutus, vastuullinen johtaminen sekä sidosryhmien vastuullisuus. Tuloksissa käydään läpi diskurssit aihepiiri kerrallaan ja nostetaan aineistosta esimerkkejä tulosten tueksi.

### 5.1 Ihmisoikeus ja kunnioittaminen

Ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssiin sisältyvät yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo, lasten oikeudet sekä tietoturva ja tietosuoja. Diskurssi nousi selvästi jokaisen yrityksen vuosikertomuksissa tai vastuullisuusraporteissa esiin.

#### 5.1.1 Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo

Jokaisen kohdeyrityksen kohdalla yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo nousivat esille huomattavissa määrin ja jokaisen termin tiimoilta esiintyikin merkityskokonaisuuksia lähes jokaisessa raportissa vuosien 2018–2022 välillä. Huomiota herätti, kun Elisan vuoden 2022 raportilta ei enää ollut lainkaan havaittavissa sanaa ”yhdenvertaisuus”. Kuitenkin esimerkiksi termiä ”tasa-arvo” käytettiin edelleen. Raportista ei käynyt ilmi, miksi näin on tai onko tästä mahdollisesti tehty joku linjaus. Muutoin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta raportoitiin muun muassa naisten työllistymisen edistämistoimenpiteisiin liittyen sekä sukupuolten välisestä tasapainosta kaikilla työurilla, kuten esimerkeissä 1–3. DNA sai osaltaan myös tunnustusta tasa-arvostaan esimerkin 4 kuvaamalla tavalla. Lisäksi yhdenvertaisuuteen tunnistettiin vielä muun muassa digitaalinen yhdenvertaisuus, josta esimerkki 5 kertoo. Digitaalinen yhdenvertaisuus tuli monen yrityksen kohdalla esiin ja se koettiin ilmeisen tärkeäksi.

- 1) “During the year, a group-wide gender equality framework was approved by Group Executive Management. It is based on three long-term ambitions: • 100 percent equal opportunity • 50/50 gender balance on all career levels • 0 percent discrimination and harassment, including no pay gap.” (Telia 2019, 221.)
- 2) “Participation in Women go Tech events in most countries, to engage women of all ages and backgrounds to join the tech industry. Several

countries also have external sponsorships, as well as internal development, sponsor or mentorship programs for female leaders and employees.” (Telia 2021, 101.)

- 3) ”Vuoden 2022 aikana Elisa pääsi mukaan sukupuolten tasa-arvoa kuvastavaan 2023 Bloomberg Gender-Equality-indeksiin. Indeksii seuraa sellaisten pörssi-yhtiöiden taloudellista suoriutumista, jotka ovat sitoutuneet tukemaan sukupuolten tasa-arvoa toimintatapojen kehittämisen, naisjohtajien määrän ja avoimuuden avulla.” (Elisa 2022, 5.)
- 4) ”Marraskuussa DNA voitti Ammattiliitto Pron tasa-arvopalkinnon” (DNA 2020, 5).
- 5) ”DNA:n vastuullisuustyöllä kiinnitettiin huomiota digitaaliseen yhdenvertaisuuteen myös vuonna 2019. DNA lahjoitti satoja uusia älypuhelimia heille, jotka niitä tarvitsevat mutta jotka eivät itse pysty niitä ostamaan.” (DNA 2019, 11.)

Myös seksuaalivähemmistöjen merkitys nousi raporteilta esiin, kuten myös yhdenvertaisempi yhteiskunta ylipäättään. Yritykset halusivat selvästi raportoida näistä asioista, joka osoittaa aiheen tärkeyttä. Näistä kertovat esimerkit 6–8.

- 6) ”Vuonna 2019 DNA, Elisa ja Telia Finland olivat mukana Helsinki Pride virallisina kumppaneina yhteisenä rintamana ”Yhdessä”-teemalla. Yritykset halusivat kampanjalla viestiä arvomaailmastaan ja toiveestaan, että jokainen suomalainen voi tuntea itsensä arvostetuksi ja olla vapaasti oma itsensä riippumatta sukupuolesta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisestä taustasta tai muusta jokaisen ihmisen ainutlaatuisiksi tekevästä asiasta.” (DNA 2019, 21.)
- 7) ”Vuoden aikana perustimme Elisan sateenkaariyhteisön (Elisa Rainbow Community), joka on globaali Elisan sisäinen lesbojen, homojen, biseksuaalien ja transsukupuolisten (LGBTQ) yhteisö” (Elisa 2022, 20).
- 8) ”Liityimme jäseneksi Inklusiiv-yhteisöön tukemaan yhdenvertaisemman yhteiskunnan ja työelämän rakentamista sekä oppiaksemme että voidaksemme kehittää toimintaamme edelleen” (Elisa 2021, 18).

Monimuotoisuudesta raportoitiin esimerkissä 9, jossa DNA ilmoitti solmineensa sitoumuksen monimuotoisuudesta. Sitoumuksesta on kulunut jo yli 10 vuotta, joten asia ei selvästikään ole unohtunut. Päinvastoin, sillä esimerkin 10 mukaan he raportoivat vuonna 2021 tarpeesta huomioida vielä lisää monimuotoisuutta. Esimerkissä 11 Telia raportoi monimuotoisuuteen liittyen Suomessa ja esimerkissä 12 Telia kertoo kaksi vuotta myöhemmin tarjonneensa maahanmuuttajille harjoittelupaikkoja, joiden avulla moninaisuutta pyrittiin lisäämään. Harjoittelupaikoista raportoitiin muinakin vuosina, joka on osoitus monimuotoisen työvoiman tärkeydestä nykypäivänä.

- 9) ”DNA allekirjoitti Monimuotoisuussitoumuksen ja liittyi Suomen Monimuotoisuusverkostoon vuonna 2012” (DNA 2018, 46).
- 10) ”DNA:n täytyy tosin vielä kiinnittää huomiota työntekijöiden faktuaaliseen monimuotoisuutteen, sillä DNA:laiset ovat tällä hetkellä melko homogeeninen joukko” (DNA 2021, 20).
- 11) ”Telia in Denmark, Estonia, Finland, Lithuania and Sweden became signatories of local diversity charters” (Telia 2018, 219).
- 12) “During the year, Telia Sweden, Finland and Norway offered internships and mentorships to immigrants. In total, 21 internships and mentorships resulted in ten offers of employment.” (Telia 2020, 73.)

Aihepiiriin liittyen tehtiin myös mittauksia. Esimerkiksi Elisalla mitattiin ainakin vuosien 2018–2021 aikana syrjimättömyyden, tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittaisten henkilökyselyiden avulla. Vuonna 2020 mittauksen tulos oli 93 % ja taas vuonna 2021 tulos oli yli 90 %. Tulosta voidaan pitää hyvänä, sillä se raportoitiin korkeaksi tulokseksi. Tämä käy ilmi esimerkissä 13. Vuoden 2022 raportissa kyseisestä mittauksesta ei kuitenkaan ollut enää mainintaa. Tämänkaltaisia mittauksia toteutetaan kaikissa kolmessa yrityksessä, sillä heistä jokainen mainitsi niistä raporteissaan.

- 13) ”Mittaamme vuosittain syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden toteutumista osana henkilöstön tyytyväisyyskyselyämme. Mittauksen tulos oli 90, mikä on 2 pistettä korkeampi kuin Top 5 % kansainvälinen vertailukohta.” (Elisa 2021, 18.)

### 5.1.2 Lasten oikeudet

Lasten oikeudet saivat huomiota jokaisen yrityksen raportoinneissa. Kaikki kolme kohdeyritystä nostivat esiin etenkin turvallisuuden ja turvallisen digitalisaation sekä jokainen yritys painotti lasten seksuaalisen materiaalin levityksen ja ehkäisyn tärkeyttä. Lasten oikeuksien puolesta tehtiin myös paljon yhteistöitä ja lahjoituksia, joihin paneudutaankin tarkemmin sidosryhmien vastuullisuusdiskurssin alla. Esimerkeistä 14 ja 15 käy hyvin ilmi, miten esimerkiksi Elisa ja Telia tiedostavat lapsiin kohdistuvien hyväksikäyttöjen riskejä, ja miten he kertovat toimivansa auttaakseen lapsia ehkäisemällä tällaisen materiaalin levitystä. Esimerkistä 14 voidaan myös päätellä, että toimintaa on ollut jo aiempinakin vuosina eikä asia ole uusi. Lisäksi vielä DNA:n esimerkistä 16 huomaa lasten turvallisuuden tärkeyden ja painotuksen, ja esimerkki 17 taas osoittaa, että kyseinen aihe on ollut yrityksille tärkeässä osassa jo vuonna 2018.

14) ”Jatkoimme lasten hyväksikäyttömateriaalin (Child Abuse Material, CAM) saatavuuden estämistä Elisan verkossa” (Elisa 2020, 14).

15) ”Continuous blocking of child sexual abuse material in our networks” Telia 2022, 92).

16) ”Lisäksi meille on tärkeää huolehtia lasten turvallisesta netinkäytöstä ja edesauttaa digitaalista yhdenvertaisuutta kaikissa ikäryhmissä” (DNA 2021, 16).

17) ”Digitaalisten palveluiden negatiivisia vaikutuksia käyttäjiin on viime aikoina nostettu esille erityisesti lasten ja nuorten osalta. Teimme tutkimuksen 15-17 -vuotiaiden suomalaisten nuorten keskuudessa siitä, kuinka vakava ilmiö kiusaaminen ja häiriköinti on verkossa. (Elisa 2018, 15.)

### 5.1.3 Tietoturva ja tietosuoja

Kun kohdeyrityksinä on kolme teleyritystä niin tietoturva- ja tietosuoja-asiat ovat luonnollisesti osa liiketoimintaa ja myös vastuullisuusraportointeja. Esimerkiksi läpinäkyvyydestä, standardeista ja tietoisuuden levittämisestä raportoitiin jo vuodesta 2018 lähtien. Jokainen yritys oli huomionnut tietoturvan ja tietosuojan raporteissaan ja painottanut sen merkitystä, esimerkin 18 kaltaisesti. Esimerkin 19 mukaan taas vuonna



2021 Elisa painotti yksityisyydensuojan kuuluvan ihan ihmisen perusoikeuksiinkin. Esimerkkien 20 ja 21 eli omien toimintatapojen edistyksestä painottamisen lisäksi yritykset ovat ottaneet huomioon muun muassa tietoturvan tärkeyden nousun kuluttajien keskuudessa sekä heidän oikeutensa päästä näkemään henkilökohtaista dataansa ja sen hallintaa läpinäkyvästi, kuten esimerkit 22 ja 23 osoittavat.

18) ”Myös tietosuojan merkitys ajankohtaistuu digitalisaation ja uuden tietosuoja-asetuksen myötä” (Elisa 2018, 11).

19) ”Yksityisyydensuoja kuuluu jokaisen ihmisen perusoikeuksiin. Noudatamme ihmisoikeuspolitiikkamme mukaisesti kaikessa toiminnassa korkeaa tietosuojaa niin, ettei jokaiselle kuuluva oikeus yksityisyyteen vaarantuisi myöskään digitaalisessa ympäristössä.” (Elisa 2021, 14.)

20) ”Internal security awareness campaign conducted” (Telia 2019, 52).

21) ”Tietoturva ja tietosuoja nostettiin omaksi osakseen vastuullisuusohjelmaa” (DNA 2020, 13).

22) ”Vuonna 2021 myös kuluttajat havahtuivat tietoturvan tärkeyteen. DNA:n tietoturvapalvelutarjonta kasvoi vuonna 2021 merkittävästi ja niiden myynti kasvoi lähes 30 % verrattuna vuoteen 2020.” (DNA 2021, 57.)

23) ”Vuonna 2022 Elisa vastaanotti lähes 15 500 henkilötietokyselyä, mikä osoittaa asiakkaidemme olevan kiinnostuneita yksityisyydensuojasta” (Elisa 2022, 14).

Aihetta käsiteltiin raporteissa myös esimerkiksi henkilötietosuojaamisen ja koulutusten kautta aina tietoturvalliseen käytettyjen puhelimien kierrättämiseen asti. Elisan jatkuvana tavoitteena on muun muassa se, että heistä 100 % on suorittanut tietosuojakoulutuksen. Esimerkeissä 24 ja 25 kerrotaan, kuinka myös Telia raportoi tietoturvakoulutuksiinsa liittyen, kehittäen toimintaa entisestään vuosien edetessä. DNA jatkoi samoilla linjoilla ja kertoi esimerkin 26 mukaisesti suorittamastaan tavoitteestaan vuonna 2022.

24) ”Mandatory training on data security and privacy awareness for all employees” (Telia 2018, 66).

25) “Launched mandatory e-training for all employees on data protection in their daily work” (Telia 2020, 68).

26) “100 % määritetystä henkilöstöstä suorittanut tietoturvakoulutukset” (DNA 2022, 13).

## 5.2 Terveys ja hyvinvointi

Terveys, hyvinvointi ja turvallisuus olivat suuresti esillä kohdeyritysten raporteissa. Aiheet olivat näkyvissä jo vuonna 2018. Diskurssin alla on yksinkertaistetusti kaksi aihepiiriä: työhyvinvointi ja työturvallisuus. Diskurssissa esille tuotiin esimerkiksi erilaisia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämiseksi käynnistettyjä toimia ja koulutuksia.

### 5.2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä raportoitiin muun muassa johtajuutta, työterveyshuoltoa, työskentelymallia, liikuntaa sekä yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. DNA:lla painotettiin jo vuonna 2018 paljon hyvinvointiin liittyviä asioita. Heidän toiminnassaan ilmeni muun muassa perheystävällisyyttä, palautumista ja ennaltaehkäisy työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Teliällä ja Elisalla merkityksiä korostettiin suurissa määrin vuonna 2020. Telia painotti ennaltaehkäisyä, hyvinvointimittauksia sekä palautumista ja Elisa taas muun muassa hyvinvointikoulutuksia, johtamista sekä yhtä lailla varhaista puuttumista.

Johtajuudesta esille tuotiin työhyvinvoinnin näkökulmasta ainakin päivittäisjohtaminen sekä erilaiset säännölliset keskustelut esihenkilön ja työntekijöiden välillä, jotka käyvät ilmi esimerkeissä 27 ja 28. Niin työskentelymalliin kuin etätyön yhteydenpitoonkin tehtiin helpotuksia, joista toimivat esimerkkeinä esimerkit 29–31. Jokainen yritys raportoi edellä mainituista asioista enemmän tai vähemmän.

27) ”Päivittäisjohtamisella ja varhaisella välittämisellä edistämme työhyvinvointia, työterveyttä ja työturvallisuutta” (Elisa 2018, 17)

28) ”Poikkeusoloissa olemme panostaneet erityisesti hyvinvoinnin tukemiseen ja virtuaalisen yhteistyön varmistamiseen sekä kehittämiseen. Kehitimme hyvän DNA:laisen tiimihengen ylläpitämiseksi virtuaalisen DNA

Kahvivartin ja muita innovatiivisia tapoja kohdata turvallisesti ja rennosti. Lisäksi esimiestyössä painopiste on ollut säännöllisissä kohtaamisissa niin tiimi- kuin yksilötasolla, video- ja puhelinkeskusteluita hyödyntäen.” (DNA 2020, 7.)

29) ”DNA:n Mutkattoman työn malli perustuu joustavuuteen ja luottamukseen. Mobiilityöpisteissä työskentelevä henkilöstö päättää itse työn tekemisen paikan ilman erillistä sopimista esimiehen kanssa” (DNA 2018, 21).

30) ”Olemme olleet jo pitkään edelläkävijä joustavassa työnteossa ja se on luonnollinen osa työskentelykulttuuriamme. Joustavan työn tekemisen tavat, jotka mahdollistavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ja ekologisemman työskentelyn, ovat meille arkipäivää.” (Elisa 2021, 18.)

31) “Based on employee feedback, we launched our “Better connected working” model. The model is built on an office first approach that enhances flexibility in the workplace, enabling employees to thrive together physically whilst leveraging the opportunities of working from home.” (Telia 2021, 33.)

Hyvinvointitarjonnan lisäyksiä tehtiin etenkin poikkeusolosuhteiden (COVID-19) myötä, kuten Elisa mainitsi vuonna 2020 esimerkin 32 mukaan, jossa he kertoivat muun muassa virtuaalisen hyvinvointitarjonnan lisäyksistä sekä hyvinvointikoulutuksistaan. Monet lisäykset ylipäättään painottuivatkin pandemiajaksoon ja raporteista huomaa, että silloin hyvinvointiin on etenkin panostettu ja sen merkitystä korostettu. Esimerkistä 33 ja 34 käy ilmi, että myös DNA:lla keskityttiin kouluttamiseen ja erilaisiin kursseihin sekä muun muassa valmennuksen tarjoamiseen.

32) ”Tarjoamme kaikille työntekijöillemme työterveyspalvelut, joiden palvelusisältö Suomessa ylittää huomattavasti suomalaisen lakisääteisen tason. Tarjoamme hyvinvoinnista huolehtimisen tueksi monipuolisesti liikunta-, kulttuuri- ja harrastustoimintamahdollisuuksia sekä koulutusta. Pandemia-aikana lisäsimme virtuaalista hyvinvointitarjontaa.” (Elisa 2020, 20).

33) ”DNA tarjoaa lukuisi sisäisiä kursseja työterveyteen liittyen. Kursseja voi valikoida DNA Akatemiasta myös tarkemmin omaan työnkuvaansa liittyen.

Työterveyskysymykset ovat myös tärkeä osa eettisiä ohjeitamme. Vuonna 2020 työntekijöistämme 100 % oli käynyt koulutuksen.” (DNA 2020, 40.)

- 34) ”Vuonna 2019 DNA:n työhyvinvoinnin kantavia teemoja olivat riittävä palautuminen sekä ja tuki- ja liikuntaelinvaivojen ennaltaehkäisy. DNA:laisille tarjottiin esimerkiksi elämänmuutosvalmennus, jolla vahvistettiin taitoja itsensä johtamiseen, aktiivisuuden lisäämiseen sekä ravitsemukseen liittyen.” (DNA 2019, 21.)

Työhyvinvointia kerrottiin myös edistettävän yhdessä henkilöstökyselyiden, mittausten ja palautteen avulla. Esimerkissä 35 Elisa mainitsee mittausten tuloksina palautteen huomioimisen työtapoja kehittäessä. Sen avulla on pystytty parantamaan työtyytyväisyyttä. Telia mainitsee myös esimerkissä 36 henkilöstökyselystä, jossa he ottivat terveyden ja hyvinvoinnin mukaan kyselynsä. Esimerkissä 37 mainitaan vielä DNA:n henkilöstökysely ja se, kuinka arvokkaaksi myös he kokevat kyselyistä saatavat tulokset. Näiden avulla yritykset pystyvät vertailemaan ja kehittämään toimintaansa.

- 35) ”Palaute on olennainen osa työtapojen kehittämistä. Olemme mitanneet työntekijöidemme työtyytyväisyyttä jo vuodesta 2005. Sekä systemaattisella kehitystyöllä että kohdentamalla kehitystoimenpiteitä saadun palautteen perusteella olemme parantaneet vuosittain työtyytyväisyystuloksia. Vuonna 2020 se oli 93 prosenttia.” (Elisa 2020, 18.)

- 36) ”In 2018, a new health and well-being index was created in the employee engagement survey, Purple Voice. The additional questions focus on work conditions and recovery, work demands and work environment. The index score was 77 percent, which served as baseline for setting the 2022 goal of 80 percent.” (Telia 2018, 58.)

- 37) ”Koko Telenor-konsernin työtyytyväisyyskyselyssä saadaan arvokasta tietoa DNA-laisten työskentelykokemuksesta, palautetta nykytilan arvioimiseen ja kehittämiseen sekä vertailutietoa eri maiden välillä. DNA oli tutkimuksen mukaan parhaiten pärjännyt pohjoismainen tytäryhtiö yhdessä Norjan kanssa. — DNA:n uusi työnantajalupaus takaa hyvinvoivan henkilöstön.” (DNA 2022, 18.)

Muitakin toimia raportoitiin, kuten esimerkiksi 38 käy ilmi. Tässä nähdään lisäksi se, että toimiin kiinnitettiin huomiota myös jo ennen pandemiajaksoa. Erilaisia tempauksia ja tietoiskuja järjestettiin hyvinvoinnin tueksi ja edistämiseksi. Lisäksi Telia painotti vielä omalta osaltaan sertifiointia, jonka voi nähdä esimerkiksi 39.

38) ”Loppuvuonna 2018 DNA:lla kokeiltiin työkyvyn tukemista osana uuden työntekijän perehdytystä. Pilotissa tutkittiin, kuinka uusia työntekijöitä voidaan paremmin tukea työkykyä heikentävien haasteiden kanssa. Tavoitteena on antaa heti työsuhteen alussa työntekijälle keinoja oman hyvinvoinnin seuraamiseen ja ylläpitämiseen. — Vuoden mittaan järjestettiin useita erilaisia tempauksia ja tietoiskuja hyvinvoinnin edistämiseksi.” (DNA 2018, 28.)

39) “Local companies in Finland and Norway ISO 45001 certified” (Telia 2019, 56).

## 5.2.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus liittyy olennaisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Yritykset nostivat työhyvinvoinnin lisäksi myös työturvallisuutta esille. Kohdeyrityksissä monet työskentelevät toimiston kaltaisissa olosuhteissa tai myymälöissä, joissa haasteena ovat enemmänkin psykososiaaliset kuormitustekijät ja ergonomia, kuten esimerkki 40 kuvaa. Esimerkissä 41 tuodaan myös kumppaneiden huomioiminen esille ja sen merkitystä oli myös löydettävissä jokaisen yrityksen raportoinneista. Kyseisessä esimerkissä Telia tunnistaa lisäksi muissa oloissa työskentelevien turvallisuusriskejä. Yritykset painottivat turvallista työympäristöä ja raportoivat työturvallisuuteen liitettävistä tekijöistä, joilla varmistaa ja edistää muun muassa työntekijöiden ergonomiaa sekä turvallisuutta esimerkiksi suojavälineiden avulla. Nämä käyvät ilmi Elisan esimerkissä 42 sekä Telian esimerkissä 43.

40) ”Our employees generally work in offices and retail environments where health risks relate mainly to psycho-social well-being and ergonomics. The major health and safety risks such as working at heights or doing electrical work relate to network construction and maintenance, which are generally carried out by contractors. — We currently have local channels for suppliers to report incidents and accidents while working for us and we are working to

implement a common tool for group-wide incident reporting” (Telia 2018, 57.)

41) ”Kumppaneillamme on oikeus tehdä työtä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä. Teemme toimialan laajuista yhteistyötä olosuhteiden, ohjeistusten ja säädösten parantamiseksi.” (Elisa 2018, 19.)

42) ”Aloitimme laajennetun etätyöskentelyn maaliskuussa ja ohjeistimme henkilöstöä toimimaan turvallisesti myös asiakaskohtaamisissa. Jaoimme kaikille työntekijöille kasvomaskit, varmistaaksemme toimistotyön turvallisuuden. Kaikissa Elisan toimitiloissa on huomioitu turvaetäisyydet ja käsihygieniat. Toimistoilla työskentely on ollut mahdollista turvavälejä noudattaen ja yhteisissä tiloissa kasvomaskeja käyttäen. Lisäsimme Elisan digitaaliseen Reittioppaaseen mobiilitoiminnon, jonka avulla turvallisen ergonomisen työpisteen varaaminen sujuu helposti. Pyrimme tukemaan ergonomiaa myös etätyössä pandemian aikana. Esimerkiksi, elisalaiset saivat lainata kotiin näyttöpäätteitä, mikä myös tekee työstä sujuvampaa. Tilojemme esteettömyys mahdollistaa jokaisen työntekijän sujuvan osallistumisen työntekoon.” (Elisa 2020, 20.)

43) “Strengthened workplace safety procedures have been implemented including increased cleaning, social distancing, availability of hand sanitizer, etc” (Telia 2020, 83).

Psykososiaaliset kuormitustekijät tunnistettiin myös osaksi työturvallisuutta joustavan työn kautta, kuten esimerkki 44 kuvaa. Muun muassa etätyö koettiin turvalliseksi työympäristöksi ja se näyttääkin olevan tätä päivää. Kaikki yritykset olivat ottaneet käyttöön joustavan työn mallin, ja esimerkki 45 osoittaa tämän merkityksen myös Elisan osalta. Esimerkin 46 mukaan Telia raportoi kuitenkin joustavan mallin ohella ”toimisto ensin” periaatteestaan. Tässä ajatuksena on ollut varjella työntekijöiden fyysisen kohtaamisen hyötyjä.

44) ”Henkilöstö arvostaa erityisesti työn ja vapaa-ajan hallinnan paranemista. Työn tehokkuuden koetaan samalla parantuneen ja työperäisen stressin pienentyneen. DNA:n henkilöstö tekee mutkatonta työtä eniten kotoa käsin.” (DNA 2019, 21.)

45) ”Joustavien työnteon tapojen pitkäaikainen kehittäminen oli merkittävä etu työntekijöillemme ja Elisalle. Liikkumisen rajoituksista huolimatta pystyimme jatkamaan työskentelyä turvallisesti ja täysipainoisesti omaksutun etätyökulttuurin ansiosta.” (Elisa 2021, 6.)

46) ”During the year we have continued to work according to our “Office first” model. The model is built on an office first approach that enhances flexibility in the workplace, enabling employees to thrive together physically whilst leveraging the opportunities of working from home.” (Telia 2022, 35.)

Ennakoinnin ja kehitystoimien osalta sekä johtamisen näkökulmasta työturvallisuudesta raportoitiin myös. Esimerkissä 47 Elisa ilmoitti työympäristön kehitystoimistaan ja esimerkeissä 48–49 Telia ja DNA korostivat ennaltaehkäisevien toimien merkitystä. Esimerkki 50 korostaa johtamista vielä etenkin päivittäisjohtamisen kulmasta, jossa samalla korostuu myös ennakoinnin tärkeys.

47) ”Työntekijämme voivat ilmoittaa havaituista riskeistä sisäisen riski-ilmoituskanavan (Riski-imuri) kautta, joka on yksi keino työympäristön kehittämisessä.” (Elisa 2019, 12).

48) ”Preventive actions such as risk assessments and employee surveys” (Telia 2022, 99).

49) ”Työsuojelutoimikunta kokoontuu kvartaaleittain ja vakioasialistalla ovat muun muassa tapaturmatilastojen, sairauspoissaolotilastojen sekä ylityötilastojen läpikäynti sekä mahdollisiin työsuojelullisiin epäkohtiin puuttuminen mm. henkilökunnalta saadun palautteen pohjalta. (DNA 2019, 38.)

50) ”Päivittäisjohtamisella ja varhaisella välittämisellä edistämme työhyvinvointia, työterveyttä ja työturvallisuutta. Teemme myös yhteistyötä kumppaneidemme ja toimialan muiden tekijöiden kanssa parantaaksemme sekä omaa että toimialan yhteistä työturvallisuutta, erityisesti tietoliikenneyhteyksien huoltotehtävissä.” (Elisa 2018, 17.)

### 5.3 Vastuullisuuskoulutus

Aineistosta löytyvä vastuullisuuskoulutukseen liittyvä diskurssi käsitteli kohdeyritysten omien työntekijöiden koulutuksen sekä lapsille tai nuorille suunnatut tai lapsiin ja nuoriin liittyvät koulutukset. Näiden lisäksi raporteissa nousi esille vastuullisen johtamisen tärkeys, jolloin korostui johtajien koulutus esimerkiksi päivittäiseen valmentamiseen sekä yhdenvertaisuuden ymmärtämiseen. Vastuullisuuskoulutukseen on pyritty ottamaan huomioon kaikenlaiset, erilaiset koulutukset, kuitenkin aihepiirit huomioon ottaen. Koulutuksiin liittyen on raportoitu esimerkiksi lapsille ja nuorille digikoulutuksia, työntekijöille ja esihenkilöille niin tietosuojakoulutuksia, eettisten ja yleisten toimintaperiaatteiden koulutuksia kuin myös ympäristöön vaikuttavia koulutuksia sekä hyvinvointikoulutuksia.

#### 5.3.1 Työntekijät

Työntekijöiden koulutus nousi suuresti esiin jokaisen yrityksen kohdalla tässä diskurssissa. Omalle henkilöstölle suosittuja koulutuksia olivat etenkin Code of Conduct -koulutukset, joissa korostettiin muun muassa eettistä liiketoimintaa ja korruption vastaisuutta. Tämän lisäksi kohdeyritysten ollessa teleyrityksiä, korostettiin paljon myös tietoturva- ja tietosuojakoulutuksia. Myös hyvinvointikoulutuksista nousi merkityksiä esiin. Tässä aihepiirissä huomioitiin yrityksen koko henkilöstö tai ainakin osa heistä, mutta pelkästään johtajille tai esihenkilöille suunnattuja koulutuksia ei otettu huomioon tässä.

Esimerkit 51–53 osoittavat, että yritykset ottivat huomioon koulutuksissaan myös yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja tasa-arvon. Myös Code of Conduct -koulutuksiin liittyen raportoitiin esimerkkien 54 ja 55 mukaisesti. DNA otti käyttöönsä pakollisen eettisten ohjeiden koulutuksen vuonna 2017 ja raportoikin tästä jokaisena vuotena. Vuosina 2020–2022 tämän koulutuksen suorittamisluku oli 100 %. Elisalla vuoden 2022 raportissa 98 % Elisan työntekijöistä oli suorittanut koulutuksen, kun taas esimerkiksi vuonna 2018 luku oli 65 %. Telia ei jättänyt myöskään raportoimatta tämänkaltaisesta koulutuksesta, kuten esimerkistä 56 huomaat ja samana vuonna he täydensivät kyseistä koulutusta ihmisoikeuskoulutuksella.

51) ”Teimme yhdessä kolmannen osapuolen kanssa koulutuksen inklusiivisuudesta markkinoinnin ja rekrytoinnin asiantuntijoille



kehittääksemme osaamistamme ja toimintaamme. Tämän lisäksi järjestimme Suomessa Elisa-viikolla Yksittäistapauskampanjan pohjalta sisäisiä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia sukupuolittuneesta vallankäytöstä ja työsyrynnästä.” (Elisa 2020, 19.)

52) ”DNA seuraa myös sisäisesti lukuisia erilaisia tavoitteita monimuotoisuuden liittyen (esimerkiksi englannin kielen koulutuksen kävijöistä)” (DNA 2021, 20).

53) ”Measures to increase diversity, for example training to eliminate unconscious bias for managers and employees working with recruitment, and gender pay-gap reviews” (Telia 2018, 69).

54) ”100 % hankinta- ja vastuullisuustiimeistä suorittanut Eettisen ostamisen periaatteet -koulutuksen” (Elisa 2021, 10).

55) ”Vuoden 2018 loppuun mennessä 84 % DNA:laisista oli suorittanut eettisten ohjeiden koulutuksen” (DNA 2018, 23).

56) ”By year end 2021, 88% of all employees had completed the code training” (Telia 2021, 79).

Tietoturvakoulutukset otettiin huomioon jokaisessa yrityksessä. Esimerkin 57 mukaiseen tietoturvakoulutukseen lisättiin vielä kohdennuksia Elisalla roolikohtaisesti vuonna 2021. Esimerkki 58 todentaa tämän lisäksi, kuinka turvallisuuskoulutuksia ei unohdettu myöhemminkään vaan päinvastoin. DNA:lla yleisesti työntekijöiden koulutusten osalta vuosina 2018–2019 löydettävissä olevat merkityskokonaisuudet jäivät suht vähäisiksi, mutta vuonna 2020 DNA lisäsi koulutuksia esimerkiksi tietoturvan osalta, kuten on huomattavissa esimerkistä 59. Koulutusten merkitys ei vähentynyt seuraaville vuosille vaan siihen kiinnitettiin yhä enemmän huomiota. Teliällä näihin koulutuksiin panostettiin raportoinneissa.

57) ”Vuonna 2018 järjestimme henkilöstölle sekä yleistä että kohdennettua tietoturvakoulutusta. Henkilöstöä koulutettiin mm. simuloitujen riskitilanteiden avulla toimimaan oikein tilanteissa, joihin sisältyy tietoturva- tai tietojenkalastelu-yrityksiä. (Elisa 2018, 13.)

58) ”Vuoden 2022 aikana paransimme työntekijöidemme kyberturvallisuustietoisuutta ja -taitoja koulutuksen, webinaarien ja harjoitusten avulla” (Elisa 2022, 13).

59) ”DNA:n korkea tietoturvakulttuuria edistettiin mm. koulutuksilla ja kehittämällä edelleen uhkien havaitsemista sekä niihin varautumista” (DNA 2020, 15).

Osaamisen kehittämisestä esimerkin 60 kaltaisesti nostettiin merkityksiä esiin joissain yhteyksissä ja Elisa esimerkiksi raportoi muun muassa selkokielikoulutuksesta työntekijöille. Taas hyvinvoinnin kouluttamisesta ilmoittaminen kohdistui monella eniten pandemiajaksoon, kuten esimerkeissä 61 ja 62. Teliällä hyvinvointikoulutuksista ei ollut juurikaan muuta mainintaa kohdistettuna omalle henkilöstölle, paitsi juuri vuosina 2020–2021. Ilmiö näkyi myös Elisan raporteissa, kun hyvinvointikoulutusta ei erikseen painotettu vuonna 2021, kun taas vuonna 2020 tämä kuitenkin mainittiin.

60) “Leaders and teams, 4,700 employees in total, have participated in specific in-depth development training” (Telia 2019, 28).

61) ”Henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia edistäviä koulutuksia lisättiin merkittävästi korona-aikana” (DNA 2020, 15).

62) “To reduce the risk of employees contracting the virus, we issued internal guidelines and provided mandatory training on how to limit the risk of spreading the infection and when and how to use personal protective equipment.” (Telia 2020, 75.)

### 5.3.2 Lapset

Lapsiin kohdistuvat koulutukset koskivat pääosin jokaisessa yrityksessä yhdenvertaisuuteen digitaidoissa, kuten Teliällä esimerkissä 63 ja Elisalla esimerkissä 64 sekä samalla vastuulliseen ja tietoiseen verkossa liikkumiseen, kuten esimerkistä 65 näkee. Samalla esimerkki osoittaa, kuinka merkityksen korostus on jatkunut vielä myöhemminkin. DNA:lla ei esiintynyt juurikaan merkityskokonaisuuksia, ainakaan suoraan. Sen sijaan löydettävissä oli epäsuorasti esimerkin 66 kaltainen raportointi. Myös Telia raportoi samankaltaisesti vuonna 2019 esimerkissä 67.

- 63) “As societies digitalize, risks and opportunities linked to digital skills are increasing. Therefore, in 2021 we launched a group-wide digital skills program, based on analyses of local needs. We aimed to reach one million individuals through these digital skills initiatives by 2025, targeting primarily seniors, children, immigrants, women, and SMEs.” (Telia 2022, 86.)
- 64) ”Teemme toimia, joilla turvataan erityisesti nuorten ja senioreiden pysyminen mukana yhteiskunnan digitalisaatiossa” (Elisa 2019, 4).
- 65) ”Jatkumona Digikoulu-konseptille Elisa toi vuonna 2022 uutta digitaalista sisältöä, jossa tietoturvakysymyksiin perehdytään erityisesti lapsille sopivien käytännön esimerkkien ja tehtävien avulla. — Lanseerasimme lapsille ja nuorille aikuisille suunnatun Digiturva-ajokortin, jonka tarkoituksena on lisätä tietoisuutta siitä, miten digitaalisissa ympäristöissä voi pysyä turvassa.” (Elisa 2022, 14.)
- 66) ”Olemme myös huomanneet huoltajien tarpeen tietää lisää esimerkiksi lasten ensimmäisten puhelinten hankinnasta ja olemme keränneet tiedot myös Lapsen ensipuhelin -nettisivun alle. Artikkeleidemme hyödyllisyys asiakkaillemme näkyy myös lukijamäärissä, sillä vinkit ja ohjeet ovat статистиikassamme luetuimpien sisältöjemme joukossa.” (DNA 2022, 25.)
- 67) “Based on the CAP results, together with Save the Children Finland we released a guide aiming to help parents and caregivers support children in gaming responsibly and engaging in discussions about online gaming and e-sports” (Telia 2019, 55).

### 5.3.3 Johtaminen

Vaikka merkityskokonaisuuksia olikin löydettävissä vähäisesti tämän aiheen kohdalla, niin johtamisen koulutuksia tuli kuitenkin esille raporteissa ja niissä korostui tällöin yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo, etenkin Elisalla ja Teliällä. Esimerkit 68–72.

- 68) ”Edistimme monimuotoisuusjohtamisen taitoja ja työkaluja Elisalla toteuttamalla yhteistyössä Suomen Partiolaisten kanssa valmennuksia

monimuotoisuusjohtamisesta perustuen Value Based Leadership -valmennusten menetelmiin” (Elisa 2018, 17).

69) ”Kehitämme yhdenvertaista rekrytointia ja työskentelykulttuuria muun muassa rekrytoivien esimiesten koulutuksella ja lisäämällä ymmärrystä monimuotoisuuden kulttuurista.” (Elisa 2019, 12)

70) ”Monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallisuus pysyivät edelleen aiheina Elisan johtajakoulutuksessa, parantaaksemme edelleen esimiesten tietoisuutta aiheista” (Elisa 2022, 19).

71) ”In addition, all new managers undergo mandatory leadership training that includes diversity and inclusion modules” (Telia 2022, 97).

72) “By the end of 2022, 66% of managers had been trained in unconscious bias and 63% had been trained in inclusive recruitment practices” (Telia 2022, 97).

DNA painotti taas sen sijaan enemmän muun muassa vastuullista päätöksentekoa ja työkykyjohtamista, kuten esimerkeistä 73 ja 74 voi myös huomata. Raporteista oli havaittavissa, että Teliällä oli muihin verrattuna hieman enemmän merkityksiä löydettävissä. Heiltä esimerkiksi löytyi lisäksi viittaus terveyden ja hyvinvoinnin koulutuksesta kaikille esihenkilöille esimerkissä 75.

73) ”Vuonna 2019 lähes 200 DNA:n esimiestä osallistui vastuullisen päätöksenteon koulutukseen” (DNA 2019, 25).

74) ”Vahvistaaksemme esihenkilöiden arjen työkykyjohtamistaitoja järjestetään kaikille esihenkilöille työkykyjohtamisen valmennuspolku talvella 2022–2023” (DNA 2022, 21).

75) ”Local companies use a common health and well-being model that aims to create a safe workplace and promote a good work-life balance. The model includes: — health and well-being training for all managers.” (Telia 2020, 74.)

## 5.4 Vastuullinen johtaminen

Vastuullinen johtaminen nousi myös omaksi diskurssiksi sen raporteissa esille nousseen merkityksen vuoksi. Alakategoriaksi muodostui kuitenkin vain yksinkertaistetusti johtamistaidot, josta raportoitiin ja johon sisältyi muun muassa päivittäinen johtaminen, varhainen välittäminen, vuorovaikutustaidot ja riskienhallinta. Päivittäisellä johtamisella ja varhaisella välittämisellä edistetään niin työolosuhteita kuin hyvinvointia ja turvallisuuttakin.

Riskienhallintaan taas tunnistettiin esimerkiksi tietosuojaan, syrjintään, työterveyteen ja turvallisuuteen, ihmisoikeuksiin ja asiakasviestintään liittyvät asiat. Riskienhallinnasta toimii esimerkki 76. Työhyvinvointiin alettiin johtamisen osalta panostaa myös entistä enemmän, etenkin Teliällä, josta esimerkit 77 ja 78 kertovat. Elisa raportoi myös aiheeseen liittyen poikkeusolojen aikana esimerkissä 79. Myös työturvallisuuteen kiinnitettiin huomiota.

76) ”Riskienhallinta, mukaan lukien yritysvastuuriskit, on integroitu osaksi Elisan liiketoimintaa ja johtamista” (Elisa 2020, 10).

77) ”Local health and well-being coordinators will support team leaders to identify and implement improvement actions, particularly related to recovery between periods of high workload” (Telia 2018, 58).

78) ”Health and well-being included in regular performance check-ins between managers and employees” (Telia 2020, 74).

79) ”Johtaminen sekä avoin ja vuorovaikutteinen viestintä korostuivat poikkeusolosuhteissa. Toimitusjohtajan säännölliset infot koko henkilöstölle, turvallisen työskentelyn ohjeistukset, hyvinvointikoulutukset ja keskustelufoorumit sekä vapaamuotoisesti organisoidut tapahtumat, kuten virtuaaliset iltapäiväkahvit, tukivat jaksamista.” (Elisa 2020, 6.)

Raportoinneista kävi ilmi selvästi painotukset yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon. Esimerkit 80–83 osoittavat etenkin Telian ja DNA:n raportoinnin painottuvan tähän osa-alueeseen johtamisen puolelta, kun taas esimerkiksi Elisan painopiste oli enemmänkin DNA:n ohella päivittäisessä johtamisessa ja säännöllisissä keskusteluissa, kuten esimerkit 84 ja 85 selventävät.

- 80) “89% consider their manager creates an environment where everyone can be themselves” (Telia 2021, 100).
- 81) ”Monimuotoisuus näkyy DNA:lla osana arjen johtamista. Se sisältyy yhtiön ajatukseen hyvästä johtajuudesta samalla tavalla kuin tasavertaisuus, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja erilaisten osaamisten kunnioitus ja hyödyntäminen.” (DNA 2018, 28.)
- 82) ”DNA:laiset ovat myös yleisesti tyytyväisiä esihenkilöidensä monimuotoisuuden hoitamiseen tiimeissä, sillä neljä uutta kysymystä, jotka mittasivat esihenkilön suhtautumista monimuotoisuuteen, saavutti 4,3 keskiarvon viidestä” (DNA 2022, 20).
- 83) ”In 2022, we continued to refine key Human Resources processes — As an example, managers are provided with data dashboards ahead of the team performance evaluations at all levels of the company, to show the eventual imbalances in their teams including differences in performance scores by gender and age.” (Telia 2022, 97.)
- 84) ”DNA asettanut tavoitteekseen olla Suomen paras valmentavassa johtamisessa vuonna 2023” (DNA 2020, 20).
- 85) ”Elisalainen johtaminen perustuu jaettuihin arvoihin ja päämääriin, selkeisiin tavoitteisiin ja valmentamiseen. Päivittäisjohtaminen sekä säännölliset keskustelut esimiehen ja työntekijän välillä ovat keskeinen osa elisalaista johtamista.” (Elisa 2020, 18.)

Johtamiseen liitettiin monissa raporteissa avoimen kulttuurin ja kommunikaation tärkeys ja tätä kautta esimerkiksi kehityskeskustelut nousivat esiin sisältäen vielä joissakin tapauksissa suorituksen johtamisen. Tämän lisäksi myös muut keskustelut, kuten esihenkilön ja työntekijän väliset säännölliset, ns. one-to-one -keskustelut nostettiin esiin.

## 5.5 Sidosryhmien vastuullisuus

Jokaiselle kohdeyritykselle yhteistyöt ja kumppanit osoittautuivat tärkeiksi ja niin yhteistöitä kuin hyväntekeväisyyttä ja lahjoituksiakin tehtiin etenkin lasten ja nuorten hyväksi.

### 5.5.1 Yhteistyö ja kumppanit

Elisa raportoi paljon yhteistöistään ja kumppaneistaan, joista esimerkit 86 ja 87 kertovat. Esimerkeistä käy ilmi, miten tärkeässä roolissa kumppaneita pidetään ja muun muassa mitä toimenpiteitä heidän kanssaan toteutetaan. Myös kumppanien turvallinen ja terveellinen työympäristö sai nostoja, kuten vastuullinen hankintakin, joka toimi muun muassa DNA:n raportoinnissa omalla otsikollaan. Tämän osoittaa esimerkki 88.

86) ”Vuonna 2018 Elisa teki yhteistyötä yli sadan tutkijan kanssa, jotka olivat yli kymmenestä eri maasta peräisin, ja toteutti 16 tutkimusprojektia. — kehittääksemme asiantuntijuuttamme pitkälle kehittyneessä koneoppimisessa tutkimusyhteistyön avulla. — Vuonna 2018 Elisalla oli yhteensä yli 90 suomalaista ja kansainvälistä startup-kumppania.” (Elisa 2018, 10.)

87) ”Kumppaneillamme on oikeus tehdä työtä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä. Teemme toimialan laajuista yhteistyötä olosuhteiden, ohjeistusten ja säädösten parantamiseksi.” (Elisa 2018, 19.)

88) ”Vastuullisen hankinnan toteutumista ja toimenpiteitä seuraa DNA:lla vastuullinen toimitusketju -tiimi, joka koostuu yritysvastuun, hankinnan ja logistiikan sekä lakiasioiden asiantuntijoista” (DNA 2019, 26).

Lasten asiat olivat myös suuressa osassa liitettynä yhteistöihin tai kumppanien toimintaan, kuten esimerkeissä 89–91. Telia etenkin panosti raporteissaan lapsiin ja nuoriin liittyen tässä diskurssissa.

89) ”Olemme olleet maailman lapsia auttavan Nenäpäivän kumppanina jo kahdeksan vuoden ajan” (Elisa 2019, 15).

90) ”Through our partnership with Save the Children Finland, we launched a website with a proposal to other companies on how to integrate children’s rights in their business by describing our own approach through cases and stories.” (Telia 2018, 52.)

91) “The World Childhood Foundation, of which Telia Company is a co-founder, works to realize every child’s right to a childhood free from violence or sexual abuse. We cooperate with Childhood on one of their focus areas, child safety online.” (Telia 2020, 70.)

DNA:lla vuoden 2018 raportissa merkitysten esiintymiset jäivät suht vähäisiksi. Esimerkissä 92 yhteistyöstä raportoitiin Nordean kanssa senioreihin liittyen. Tämä jatkui vielä myöhempinäkin vuosina, kuten esimerkistäkin käy ilmi. Esiintymiset yhteistöiden ja kumppaneiden suhteen kasvoivat kuitenkin vauhdilla raporteissa vuosien edetessä. DNA:lla ja Teliällä etenkin yhdeksi tärkeäksi yhteistöiden tavoitteeksi nousi esiin digitaalinen yhdenvertaisuus, kuten raportoitiin esimerkkien 93 ja 94 mukaisesti.

92) ”Nordean ja DNA:n yhteistyö senioreiden digiosaamisen tueksi jatkui. Ikäihmiset voivat hankkia DNA Kaupoista käyttövalmiin Nordeamobiilitabletin.” (DNA 2020, 15.)

93) “In collaboration with the expert organization Axess Lab we trained 200 employees in Sweden and Finland about digital accessibility” (Telia 2021, 88).

94) ”Hyvänä esimerkkinä tästä on lastenoikeusjärjestö Plan International Suomen kanssa aloitettu yhteistyö maahanmuuttajanuorten digitaalisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi” (DNA 2021, 5).

Näiden lisäksi esille tuli muutamissa raporteissa muun muassa se, kun Elisa kertoi, että kumppaneiden arvot pitää vastata heidän omiaan ja linkittyä toimintaan. Esimerkissä 95 DNA taas painotti raportoinnissa, että kumppaneiden tulisi ottaa vastuunäkökulma huomioon, vaikka kumppaneista ei ihan kauheasti muodostunutkaan esimerkkejä.

95) ”DNA edellyttää kaikilta kumppaneiltaan taloudellisen, sosiaalisen sekä ympäristövastuun näkökulmien huomioimista toiminnassaan” (DNA 2018, 35).

### 5.5.2 Hyväntekeväisyys ja sponsorointi

Hyväntekeväisyys, vapaaehtoistyöt, lahjoitukset ja sponsorointi kohdistuivat jokaisen yrityksen kohdalla vuosien saatossa pitkälti lapsiin ja nuoriin kohdistuen esimerkiksi lastensairaaloihin sekä turvallisiin hakkerointitaitoihin. Lapsiin ja nuoriin kohdistettavia merkityksiä osoittavat esimerkit 96–98.

96) ”Henkilöstömme siirrettyä pääosin etätöihin Elisan toimistojen taukotiloihin varatut hedelmätarjoilut lahjoitettiin HUSin eri sairaaloihin sekä Hope ry:lle” (Elisa 2020, 22).



97) ”Vapaaehtoisista DNA:laisista koostuvan DNA Kummien toiminta jatkui aktiivisena. Kummit järjestivät työntekijöille vuonna 2018 muun muassa Lapsi mukaan töihin -päivän, DNA:laisten ja heidän läheistensä afterworktapahtuman, lasten pikkujoulut, Joulupuu-hyväntekeväisyyskeräyksen ja lukuisia muita hyvänmielen tempauksia” (DNA 2018, 28.)

98) ”As part of the GSMA’s collaboration with Child Helpline International, we also support national helplines with anonymous, free-of-charge phone services for children” (Telia 2020, 70).

Jokainen yritys raportoi vuonna 2022 lahjoittavansa Ukrainan hyväksi, joka käy ilmi esimerkeistä 99–101. Telia etenkin raportoi erikseen jokaisena vuonna olevansa valmis tukemaan katastrofiapua tai kriisiapua tarvitsevia. Tästä voidaan huomata se, että kaikesta ei välttämättä raportoida, vaikka yritys olisikin valmis toimiin. Ajankohtaiset asiat on kuitenkin pyritty huomioimaan. Näiden lisäksi jokainen yritys raportoi tukensa esimerkiksi ihmisoikeus- ja kulttuuritapahtuma Prideen. Nämä yhdessä osoittavat hyväntekeväisyyden lisäksi vahvistusta myös ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssiin.

99) ”Lisäksi DNA:laiset tekivät ukrainalaisten hyväksi 50 000 euron lahjoituksen tunnettujen hyväntekeväisyysjärjestöjen kautta, ja pakolaisille lahjoitettiin tuhansia DNA Prepaid -liittymiä saldoineen” (DNA 2022, 6).

100) “For a period during 2022, Telia provided support to Ukraine through free or reduced rate calls to/from Ukraine, distribution of free prepaid SIM cards for refugees and free access to news channels for Telia customers” (Telia 2022, 124).

101) ”Tarjoamalla tuhansia prepaid-liittymiä ilmaiseksi pyrimme varmistamaan, että Ukrainasta Suomeen saapuvat pakolaiset voivat pitää yhteyttä läheisiinsä. Lisäksi lahjoitimme 50 000 euroa UNICEFille, joka antaa paikan päällä apua ukrainalaislapsille, jotta he selviytyisivät sodan keskellä” (Elisa 2022, 22).

Hyväntekeväisyyksiä ja tukea osoitettiin myös jo mainittuihin turvallisiin hakkerointitaitoihin kohdistuen, kuten esimerkiksi 102. Tukitoimia kohdistui myös esimerkkien 103 ja 104 mukaisesti viestintäteknologiasta kiinnostuneihin, jotta yritykset voisivat edelleen edistää digitaalista yhdenvertaisuutta.

102) ”Tuemme myös Generation Z Hack Challenge -tapahtumaa, joka on vuotuinen kampanja 15–25-vuotiaille, jotka haluavat haastaa hakkerointitaitonsa turvallisessa ympäristössä” (Elisa 2022, 13).

103) ”DNA haluaa auttaa myös kaikkein heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä Suomessa ja käynnistää vuonna 2019 hyväntekeväisysohjelman. Siinä tuetaan SOS-lapsikylän, HelsinkiMission ja Hopen työtä vanhusten, lasten ja nuorten sekä vähävaraisten perheiden digitaalisen eriarvoistumisen ehkäisemiseksi.” (DNA 2018, 24.)

104) ”Elisa liittyi vuoden 2022 aikana tukijäseneksi Enter ry:een, joka auttaa nykypäivän informaatio- ja viestintäteknologiasta kiinnostuneita ikääntyneitä” (Elisa 2022, 22).

Telian esimerkistä 105 ei niinkään selviä maakohtaisten yritysten sponsoroinnit tai hyväntekeväisyydet. He kuitenkin raportoivat yrityksensä yleisen periaatteen olevan, että sponsoroinnit (tai yhteistyöt) tulee olla pitkäjänteisiä ja liittyä digitalisaatioon. Esimerkissä 106 esiintyvistä vapaaehtoistyöohjelmasta raportoitiin kuitenkin vuosina 2018–2020.

105) “Sponsorships and donations are generally decided by local companies” (Telia 2018, 222).

106) “Younite is the name of Telia Company’s volunteering program. Employees are given the opportunity to use one day per year to engage in activities connected to digitalization and our contribution to the UN SDGs. During 2019, around 4,000 employees participated in Younite activities.” (Telia 2019, 224.)

Kaikissa kolmessa yrityksessä oli löydettävissä nostoja jokaiselta vuodelta tähän aihepiiriin liittyen.

## 6 Yhteenveto ja keskustelu

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella, millaisia merkityksiä sosiaaliselle vastuulle muodostuu suomalaisten tietoliikenneyritysten vastuullisuusraportoinnissa vuosina 2018–2022. Tavoitetta lähestyttiin tutkimuskysymysten avulla, jotka olivat: millaisia sosiaalisen vastuun diskursseja yritysten vastuullisuusraporteista muodostuu, millaisia alakategorioita diskurssien alle muodostuu sekä millaisia diskurssieroja raporteista havaitaan yritysten välillä tai viiden vuoden aikana.

Sosiaalisesta vastuusta raportoitaessa *ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssi* muodostui vahvasti esille jokaisen yrityksen kohdalla. Aihepiirejä diskurssin alle muodostui kolme, joista jokaisen kohdalla oli löydettävissä suht paljon merkityksiä. Täten voidaan todeta, että ainakin ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssi koetaan yrityksissä erittäin tärkeäksi. Kyseiseen diskurssiin lukeutuu muun muassa yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja tasa-arvo. Kun taas tämän aihepiirin merkityskokonaisuuksia tarkastellaan, on huomattavissa jonkinasteinen tasainen nousujohteisuus vuosien edetessä kunkin yrityksen raportoinneissa. Lisäksi tuloksista voidaan katsoa, että yritykset pyrkivät edistämään siihen liittyviä toimiaan. Tämä osoittaa edelleen aiheen tärkeyttä, mutta myös ajankohtaisuutta aiheen ollessa vahvasti esillä nykypäivänä. Myös Liesivuori (2018, 160) toi teoriassa esiin monimuotoisen työyhteisön ja yhdenvertaisuuden merkityksen, joka tulisi hänen mukaansa ottaa osaksi organisaatiota ja sitoutua siihen. Tulosten valossa näyttääkin siltä, että tämä on otettu yrityksissä hyvin haltuun ja sen merkitys on heille suuri.

Vaikka esimerkiksi DNA raportoikin ainoana yrityksenä avoimesti monimuotoisuuden lisäämistarpeesta ja Telia yksinään raportoi maahanmuuttajien harjoittelupaikoista, niin on hyvä muistaa, että yksittäisillä esimerkeillä ja niiden eroavaisuuksilla ei loppu peleissä välttämättä ole mitään merkitystä kokonaisuuteen. Niistä huolimatta sosiaalisen vastuun diskurssit voivat silti olla jokaiselle yhtä merkityksellisiä. Näin ollen voidaankin todeta, että tällaisten yksittäisten eroavaisuuksien tarkastelu ei ole ainakaan tämän tutkielman tarkoituksen mukaista. Niitä voidaan pitää johtopäätösten osalta jopa lähes vähäpätöisinä, mikäli jokaiselta yritykseltä löytyy kuitenkin samankaltaisia merkityskokonaisuuksia eikä yksittäiset eroavaisuudet poikkea merkittävällä tavalla muista.

Ihmisoikeuksiin rinnastettava lasten oikeudet ja sen merkityksellisyys nousi myös esiin aineistosta. Yritykset raportoivat toimista, joilla he voivat auttaa lapsien turvallisuudessa sekä edistää samalla yhdenvertaisuutta. Teoria tunnistaa myös viitteitä lasten oikeuksiin sosiaalisen vastuun näkökulmasta, sillä Saputri (2018) yhdistää lapset yritysten yhteiskuntavastuuseen. Korostettaessa lasten ja nuorten turvallisuutta, etenkin diginäkökulmasta, merkitykset painottuvat samalla ylipäättään digitalisoituneeseen maailmaamme, joka vaatii tietoturvan ja tietosuojan huomioon ottamista. Tietosuoja- ja tietoturva-asiat eivät kohdeyritysten raportoinneissa rajoittuneet ainoastaan työntekijöihin ja lapsiin sekä nuoriin, vaan myös kuluttajat pyrittiin huomioimaan raporteissa. Nämä osoittavat yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja tasa-arvon lailla aiheen tärkeyttä nykymaailmassa. Tulosten myötä on hyvin havaittavissa, että tietosuojan ja tietoturvan merkitys on ollut jo tutkielman tarkasteluvuosien aikana tärkeässä roolissa ja otettu hyvin huomioon. Aihe on ollut lisäksi pinnalla jo aiempinakin vuosina ja tulee varmasti olemaan jatkossakin. Ihmisoikeusliiton (2023) mukaan yksityisyyden oikeus lukeutuu myös ihmisoikeuksiin, kuten tuloksissa Elisankin puolelta mainittiinkin.

Myös *terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi*, johon lukeutuu työhyvinvointi ja työturvallisuus, sai suuren merkityksen sosiaalisen vastuun merkityksiä tutkiessa. Aihe näkyi raporteilla jo vuodesta 2018 lähtien. Tämä ei herätä ihmetystä, sillä Koipijärven ja Kuvajankin (2020) mukaan työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat kuuluneet jo pitkään sosiaaliseen vastuuseen. Henkilöstön hyvinvointi on myös listattuna erikseen sosiaaliseen vastuuseen, kolmen pilarin mallissa (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23–24). Näin oli jo silloinkin, kun sosiaalinen vastuu kuului vielä liiketoiminnan kiinteäksi osaksi, eikä sitä ollut tunnistettu omaksi osa-alueekseen. Kohdeyritykset raportoivat etenkin työhyvinvoinnista paljon ja siihen liitettiin monia osa-alueita. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden raportoinnista ei ole havaittavissa niinkään nousujohteisuutta vuosien saatossa ja merkityskokonaisuuksiakin etsiessä esiintymisissä oli jonkin verran heittelyitä. Tuloksista huomataan, että Elisalla ja Teliällä korkein työhyvinvoinnin kokonaisuusmerkitysten esiintyvyys sijoittuu vuoteen 2020. Elisalla lisäksi työturvallisuudenkin osalta. Tämä voi selittyä COVID19 johdosta tehtyinä tehostustoimenpiteinä, sillä yritykset mainitsivat raporteissaan myös niistä. Tutkimustulokset eivät kuitenkaan tästä huolimatta suoraan osoita, mitkä näistä

merkityksistä on liitetty pandemiaan ja mitä merkityksiä on jätetty sen myötä tuleville raporteille ja mitä taas on unohdettu.

Tuloksista voidaan lisäksi huomata, miten tärkeässä roolissa terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on, sillä yritykset raportoivat paljon tekijöistä, joilla koitetaan edistää henkilöstön hyvinvointia ja turvallisuutta. Tämä käy ilmi myös teoriasta, sillä Koipijärvi ja Kuvaja (2020, 23–24, 161) lisäsivät henkilöstöjohtamiseen sisältyvän muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen. Tulokset osoittavat vielä lisäksi, että johtaminen merkitsee kyseisen diskurssin tiimoilta suurilta osin myös päivittäistä johtamista, varhaista välittämistä sekä säännöllisiä keskusteluja ja vuorovaikutusta ylipäätään. Teoria tunnistaa vain yleisellä tasolla vastuullisuuteen kuuluvan vuorovaikutuksen merkityksen ja puhuu siitä eri sidosryhmien välillä, kuten Lehtipuun ja Monnin (2007, 63) kirjoituksessa. Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssiin voidaan tulosten valossa myös liittää ennaltaehkäisyn, erilaisten henkilöstökyselyiden ja mittausten sekä koulutusten merkitykset. Työturvallisuuden osalta tulokset osoittavat lisäksi diskurssiin liitettäväksi joustavan työmallin merkityksen. Edellä mainittuihin on huomionarvoista, että koulutukset painottuivat enemmänkin pandemiajaksoon. Näin ollen on myös mahdollista, että asiasta jätettiin kokonaan raportoimatta tämän jälkeen, jolloin jää epäselväksi toteutuiko tällöin hyvinvointikoulutuksia enää myöhemmin lainkaan vai päätettiinkö niistä vain jättää raportoimatta. Näiden kautta päästäänkin siihen, kuinka tärkeäksi yritykset kokevat ylipäätään vastuullisuuskouluttamisen ja miten he pyrkivät tuomaan tästä merkityksiä ilmi.

***Vastuullisuuskoulutusdiskurssissa*** merkityksiä nousee muun muassa ihmisoikeuksiin (ml. yhdenvertaisuus, monimuotoisuus jne.), eettiseen liiketoimintaan sekä edelleen tietosuojaan ja tietoturvaan liittyen. Jokainen raportoi etenkin eettisten ohjeistusten koulutusten tärkeydestä. Yritykset kohdistivat merkityksiä johtamiskoulutukseen, mutta sen lisäksi myös lapsiin ja nuoriin turvallisuuden osalta. Paitsi DNA, jolle lasten ja nuorten suora koulutusten merkitys jäi hieman vähäiseksi. DNA kuitenkin osoitti tähän liittyen merkityksiä yhteistöiden ja lahjoitusten kautta. Näin ollen voidaan päätellä, että yritykset kokevat koulutuksen kokonaisuudessaan kuitenkin tärkeäksi sekä osaksi sosiaalista vastuuta, josta raportoida. Etenkin Telian kohdalla vastuullisuuskoulutusdiskurssin merkitykset nousivat esiin työntekijöille kohdistetuissa koulutuksissa.

Päivittäisen valmentamisen sekä muiden johtamistaitojen ollessa tulosten myötä merkityksellisiä, ei raportoinneissa painotettu kuitenkaan yhtä paljon esimerkiksi johtajien tai esihenkilöiden kouluttamista. Kuitenkin *vastuullisen johtamisen diskurssista* muodostui päätelmiä, että yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja tasa-arvoa pyritään johtajien puolelta edistämään valtavasti. Lisäksi tuloksista voidaan päätellä, että säännölliset keskustelut ja tätä kautta myös avoimuus ja vuorovaikutus ovat yrityksille tärkeitä tekijöitä. Myös johtamistaidoista sekä sen edistämistoimista raportoiminen koetaan tärkeäksi ja tähän yhteyteen voidaan katsoa kuuluvaksi myös riskienhallinta monelta osa-alueelta.

Kuten El Ghoul ym. (2011, 2401) totesivat, yhteiskuntavastuutoimet vaikuttavat positiivisesti yritykseen tuomalla arvoa sijoittajien ja muiden sidosryhmien silmissä. Tällä viitattiin lähinnä rahalliseen tulokseen, mutta täten voidaan myös päätellä, että mikäli sijoittajat ja muut sidosryhmät ovat tyytyväisiä yrityksen esille tuomiin vastuullisuustoimiin, niin lähtökohtaisesti myös työntekijöiden pitäisi olla tyytyväisempiä. Sillä oletuksella, että toimet oikeasti tapahtuvat yrityksessä. Lisäksi, jos sijoittajat tuovat lisää taloudellista tukea yritykselle, niin näin ollen yritys mitä luultavammin panostaa lisää vastuullisuusasioihin. Kohdeyrityksillä on paljon sidosryhmä- ja yhteistyösuhteita, joten *sidosryhmien vastuullisuuskurssin* voi mieltää heille tärkeäksi myös tämän näkökulman kautta. Jos yritykset keskittyvät raportoimaan avoimesti ja läpinäkyvästi vastuullisista toimistaan, on tällä varmasti positiivisia vaikutuksia niin sidosryhmiin, työntekijöihin kuin yrityksen koko liiketoimintaankin. Tätä tukevat myös raportoinneista esille nousseet merkitykset hyväntekeväisyyksien ja sponsorointien osalta, joilla kohdeyritykset pyrkivät muun muassa edistämään edelleen yhdenvertaisuutta, tukemaan lasten oikeuksia sekä apua kaipaavia ja kriisitilanteessa olevia ihmisiä.

Täysin suoranaista nousujohteisuutta ilman poikkeavuuksia on tuloksista havaittavissa pelkästään merkitysten esiintymisiä tarkastellessa kahden yrityksen kohdalla. Elisan raportoinneissa työntekijöiden vastuullisuuskouluttamisen osalta ja DNA:lla yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyen. Pääosin voidaan kuitenkin todeta, että yleisesti katsoen diskursseissa on vuosien saatossa havaittavissa nousua, vaikka poikkeuksiakin toki löytyy. Etenkin esimerkiksi Elisan raportoinneissa on selvästi tapahtunut muutoksia vuosien 2020–2022 välillä, sillä vuoteen 2022 verrattuna vuonna 2020 oli selvästi enemmän merkityskokonaisuuksia havaittavissa.

Tälle voi kuitenkin olla luonnollinen selitys, sillä yritys on saattanut esimerkiksi yksinkertaistaa raporttiaan ja merkitysten esilletuontia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö Elisa olisi nostanut suuressa määrin sosiaalisen vastuun merkityksiä esiin. Tämä on huomattavissa jokaisen yrityksen kohdalla, kun tarkastellaan rakentuneiden diskurssien kokonaiskuva.

Elisan eduksi raportoinnissa merkityskokonaisuuksia tutkiessa ja tuloksia analysoitaessa voidaan katsoa olevan lähes jokaisena vuonna ihmisoikeuksien ja kunnioittamisen diskurssi sekä sidosryhmien vastuullisuusdiskurssi. DNA:lla merkitykselliseksi raportoinneista nousee etenkin terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi. Teliällä taas isoimpiin merkityksiin nousee ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssi kokonaisuudessaan. Analyysistä ei kuitenkaan suoraan nouse esille yhdenkään yrityksen edelläkävijyys, eikä se toisaalta ollut tämän tutkielman tavoitteenakaan. Mikäli kuitenkin näin olisi voitu tulkita, olisi tämä ollut mainitsemisen arvoinen havainto. Sen sijaan tutkimustavoitteeseen heijastettuna analyysi nostaa esille paljon erilaisia sosiaalisen vastuun merkityksiä. Tämä voidaankin nähdä tärkeimpänä mittarina, sillä Juutinen ja Steiner (2010, 200–201) viittasivat mittauksiin, joissa sosiaalisten ja yhteiskunnallisten tulosten avulla voidaan katsoa yrityksen panostukset ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvointia kohtaan. He ilmaisivat sosiaalisten tulosten olevan esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työolojen sekä ihmisoikeuksien huomioimista ja arvostamista. Läpinäkyvyyden, avoimuuden, tehokkaan viestinnän ja kommunikaation he kuvasivat tärkeimmäksi yhteiskuntavastuun raportointiperiaatteeksi. Samalla kirjoittajat muistuttivat, että kaikesta ei kuitenkaan tarvitse raportoida vaan ainoastaan merkityksellisiksi koettavista asioista. Tuloksista voidaankin havaita ja vetää johtopäätöksiä, että kohdeyritykset raportoivat pääsääntöisesti heille itselleen merkityksellisistä asioista, joihin he näyttävät olevan myös aidosti sitoutuneita.

Aineisto ja tulokset sekä niiden analysointi yhdessä teoriaviitekehyksen kanssa vahvistaa myös käsityksen sosiaalisen vastuun ja sen raportoinnin noususta, mutta myös sen, että sosiaalinen vastuu koostuu monesta osa-alueesta. Tässä on hyvä palata esimerkiksi tarkastelemaan taas kolmen pilarin mallia (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23–24). Sen lisäksi Niskala ja Tarna (2003) etenkin puhuivat siitä, miten aihe käsittelee myös työntekijälle tärkeitä asioita, kuten työhyvinvointia, monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja osaamisen kehittämistä. Tulokset vahvistavat myös tätä käsitystä ja luovat sen

mielikuvan, että yrityksetkin ovat hyvin tietoisia näistä asioista ja niiden tärkeydestä sekä yritykselle itselleen että yhteiskunnalle. Koko ilmiöön tullaankin varmasti vielä kiinnittämään entistäkin enemmän huomiota ja pyrkimään sen edistämiseen ja kehittämiseen niin, että mahdollisimman moni ymmärtäisi sen tärkeyden täysissä määrin.

Kokonaisuus ja sen hallinta on iso ja osiltaan vielä hämyinen, sillä teoriakin puhuu aiheesta todella moninaisesti ja uskomuksia voi olla myös monia. Siihen nähden ollaan kuitenkin oikeilla jäljillä, kunhan yritykset muistavat olla avoimia, läpinäkyviä sekä aidosti kiinnostuneita ja sitoutuneita asiaan, kuten tämän tutkielman kohdeyritysten kohdalla näyttää olevan. Teoria puhui Koivulan (2021) puolesta siitä, että sosiaalisten tekijöiden mittaaminen saattaa olla joskus hankalaa, jolloin myös sen raportointi voi olla haastavaa. Tästä huolimatta tutkimuksen kohdeyritykset ovat saaneet sosiaalisen vastuun merkityksiä hienosti nostettua esille, vaikkakin vielä varmasti olisi hyvä tarkastella mitä aiempina vuosina on raportoitu ja jääkö niistä epäselvyyksiä. Koipijärven & Kuvajan (2020, 23–24) esiin tuoma historia ja tietous sosiaalisesta vastuusta on ollut huomattavasti puutteellisempaa verrattuna nykypäivään. Jos historiaa heijastaa nykyhetken ja kohdeyritysten kattaviin vastuullisuusraportteihin, joissa he tuovat paljon sosiaalisen vastuun merkityksiä esiin, voidaan todeta aiheen ja siitä raportoinnin tulleen eteenpäin vuosien saatossa. Tästä voikin päätellä, että vastuullisuusraportointi on myös sosiaalisen vastuun ohella yhtä lailla kehittyvä alue, jota pyritään kovasti edistämään. Raporteista oli havaittavissa myös paljon samankaltaisuutta merkitysten osalta, joka on varmasti tärkeää myös kilpailun kannalta.



## 7 Johtopäätökset ja arviointi

### 7.1 Johtopäätökset

Yhteenvedosta ja keskustelusta voidaan todeta, että vastuullisuus on epäilemättä kovassa nousussa ja nykyään se on tärkeä osa koko yhteiskuntaa. Teleyritysten aineisto, raportointien tulokset sekä sosiaalisen vastuun diskursiiviset merkitykset tukevat myös tätä. Ihmisoikeuden ja kunnioittamisen diskurssissa vahvin nousujohteisuus vuosien edetessä näkyi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä monimuotoisuuden kohdalla. Lisäksi muun muassa sidosryhmien vastuullisuusdiskurssi oli tältä osin suurta, eikä myöskään terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi jäänyt poikkeamaan tästä. Etenkin ihmisoikeuksien ja kunnioittamisen diskurssi oli kokonaisuudessaan tärkeässä osassa, mutta jokaiseen diskurssiin tunnistettiin runsaasti merkityksiä. Tutkimuksen yritykset ovat lisäksi selvästi edelläkävijöitä turvallisessa digikäyttäytymisessä ja on huomionarvoista, että he pyrkivät toimillaan edistämään esimerkiksi digitaalista yhdenvertaisuutta, johon heillä on täydet edellytykset liiketoimintansa puitteissa. Tähän lukeutuu yhtä lailla myös heidän ehkäisytoimensa esimerkiksi lasten hyväksikäyttömateriaalin leviämisen puolesta. Tuloksista nousi myös toisenlaisia huomioitavia seikkoja, kuten esimerkiksi se, että vaikka vastuullinen johtaminen koettiin yrityksissä tärkeäksi aiheeksi niin toisaalta taas vastuullisuuskoulutusdiskurssin alla johtaminen ei tuonut merkityksiä niin paljon kuin sen olisi luullut tuovan.

Teorian käydessä läpi mitä sosiaalinen vastuu tarkoittaa yhteiskuntavastuun osa-alueena, voidaan katsoa myös tulosten puhuvan tämän asian puolesta. Johtopäätöksenä voidaankin sanoa, että yritykset ovat ottaneet sosiaalisen vastuun käsitteen hyvin haltuunsa ja perehtyneet myös siihen mitä kaikkea se sisältää. Raporteissa sosiaalinen vastuu koostui henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta, sidosryhmien vastuullisuudesta sekä eettisistä ja hyvistä lähiyhteisö-, liiketoiminta- ja yhteiskuntatavoista, kuten teorian kolmen pilarin mallissakin. Tähän lukeutui lisäksi ihmisoikeudet, jotka olivat suuressa osassa, kun sosiaalisesta vastuusta raportoitiin. Työhyvinvointiin, työolosuhteisiin, osaamisen kehittämiseen ja työilmapiiriin on kiinnitetty huomiota ja on selvää, että yritykset panostavat työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen ja ovat valmiita toimimaan kehittääkseen työntekijöidensä osaamista. Turvallisuuden ja sidosryhmien vastuullisuuden tärkeys heijastuu myös tuotevastuuseen

ja kuluttajansuojaan, vaikka diskursseissa näitä ei erikseen käsiteltykään. Yritykset näyttävät omaksuneen hyvät liiketoiminnan ja yhteiskuntasuhteiden toimintatavat.

Vastuullisuusraportti nähdään sekä arviointi- että viestintävälineenä. Julkisesta raportista näkee, miten yritys jakaa vastuullisuuteen liittyvän vaikutuksensa, tavoitteensa ja jo asetettujen tavoitteiden saavuttamisen. Teoreettisen viitekehyksen mukaan yhteiskuntavastuuraportoinnin nykyinen lainsäädäntö ja ohjeistus tuntuu olevan joltain osin varsin löyhä, mikä helpottaa yrityksiä tekemään lupauksia, joita ne eivät kuitenkaan välttämättä pidä. Tulosten voidaan pääsääntöisesti katsoa osoittavan, että kohdeyritykset pyrkivät raportoimaan luoduista tavoitteista ja niiden toteutumisista avoimesti ja luotettavasti korostaen heille merkityksellisiä asioita. Raportointi jättää kuitenkin pelivaraa sen suhteen, miten asiat tuodaan ilmi ja millaisia merkityksiä niistä luodaan, eikä tätä välttämättä ole kovin helppo seurata. Tällä voidaan katsoa olevan myös positiivisia puolia, sillä teoria ei esimerkiksi puhunut vuorovaikutuksesta kovinkaan paljon, kun taas yritykset toivat sen merkitystä suuresti esiin. Vuorovaikutuksen voidaan kuitenkin olettaa olevan iso osa yritystä ja sen toiminnan lähtökohtaa.

Vastuullisuuden, sen raportoinnin ja siihen liittyvien standardien kasvaessa yritykset voivat saada kilpailuetua muihin nähden sisällyttämällä sosiaalisen vastuun mukaan toimintaansa. Tämä tekee ilmiöstä hyödyllisen myös muun muassa myynnin osalta, sillä yritys voi esimerkiksi tehdä itsestään entistä houkuttelevamman sekä potentiaalisten asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta. Tämänkaltaiset edut siirtävät huomion ja näkemykset siitä, että yhteiskuntavastuu olisi vain osa pakollista raportointia, siihen, että yritykset voisivat hyödyntää sen mahdollisia vaikutuksia yrityksessä yleisellä tasolla. Tällaisena tämä välittyy myös kohdeyrityksien raportoinneista ja saa aikaan sen näkemyksen, että sosiaalisella vastuulla on iso merkitys ja rooli heidän toiminnassaan. Vaikuttaa lisäksi siltä, etteivät he raportoisi ainoastaan velvollisuuden vuoksi vaan diskurssit koetaan aidosti tärkeiksi asioiksi.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tieteellisen tutkielman perustana toimii tutkimuksen arviointi. Validiteetti ja reliabiliteetti toimivat usein tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin apuna. Validiteetin avulla voidaan arvioida pätevyyttä eli sitä, kuinka esimerkiksi tulos tai tulkinta avartaa viitattua kohdetta (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005). Silvermanin (1997, 207)

mukaan validiteetin avulla voidaan myös tarkastella, onko tutkimusprosessin aikana tutkittu kysymysten kannalta relevantteja asioita. Lisäksi Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2013, 231) mukaan sen avulla voidaan katsoa tutkimusmenetelmän sopivuutta tutkimuksen mittaukseen. Tämä tutkielma on tehty kriittisen diskurssianalyysin menetelmää hyödyntäen ja aineistoon on paneuduttu huolella. Menetelmän valinta ja perustelu sekä tutkimukselliset valinnat ovat tuotu avoimesti esille ja menetelmän avulla on saatu vastattua tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetin avulla taas voidaan arvioida tutkimuksen toistettavuutta tai johdonmukaisuutta (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005). Tällä voidaan siis myös arvioida tuottaako tutkimusmenetelmä samankaltaisia tuloksia toistettaessa, ja missä määrin (Eriksson & Kovalainen 2008). Tämän tutkimuksen menetelmä ei sovi parhaiten tällaiseen arviointiin, sillä tulokset ja johtopäätökset riippuvat tutkijasta ja toisen tutkijan toimesta tehty tutkimus voi olla täysin erilainen ja poiketa tästä tutkimuksesta. Läpinäkyvyyden kannalta on kuitenkin pyritty siihen, että haut ovat toistettavissa ja, että jokainen voi saada käsityksen itse analyysiprosessista.

Näin ollen onkin hyvä huomioda, että validiteetti ja reliabiliteetti eivät luonteidensa vuoksi sovi täydellisesti laadullisen tutkimuksen arviointiin Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007) mukaan. Validiteetti korostuu usein kokeellisissa tutkimuksissa ja sen päätelmissä, kun virheitä pyritään ehkäisemään suunnitelmilla. Reliabiliteetin voidaan taas nähdä korostuvan esimerkiksi kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa voidaan tarkastella sisällön toistettavuutta monesti ja eri henkilöiden toimesta. Näin voidaan myös tämän tutkielman valossa tarkastella enemmänkin tutkijan roolia, sillä Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan tutkija on merkittäväällä tavalla vaikuttamassa luotettavuuteen. Luotettavuutta lisää pelkästään jo tutkijan perustelut tehdyille valinnoille (Hirsjärvi ym. 2007). Tässä tutkielmassa on pyritty perustelemaan valintoja mahdollisimman hyvin ja läpinäkyvästi eri vaiheissa, jotta tutkielmasta on saatu looginen ja selkeä kokonaisuus. Kun tehdään diskurssianalyysia, eettisten kysymysten kohdalla voidaan pohtia sitä, kuinka tutkija tulkitsee aineistoa ja millaisia merkityksiä niille muodostaa. Diskurssianalyysi täsmentyi kriittiseen diskurssianalyysiin tutkimuksen edetessä, koska pyrkimyksenä oli suhtautua aineistoon mahdollisimman avoimesti. Toisella menetelmätavalla niin tutkimus, sen tulokset kuin myös rajauksetkin olisivat saattaneet olla erilaisia.

Tutkija on tiedostanut tutkimukseen mahdollisesti vaikuttavat tekijät, kuten tutkijan olemassa olevat tiedot, omat ajatukset, arvot sekä kokemukset ja pyrkinyt tekemään tutkimuksen mahdollisimman läpinäkyvästi. Raportit ovat syntyneet tutkijasta riippumatta ja yritykset ovat itse päättäneet mistä aiheista raportoivat ja mitkä kaikki ovat heille merkityksellistä. Erityisesti, kun lähdetään tutkimaan diskursseja, autenttinen aineisto saattaa parantaa tutkimuksen luotettavuutta Hakalan ja Vesan (2013, 223) mukaan. Tällöin on kuitenkin hyvä huomioida myös verkon luonne, jota ei voi kontrolloida. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija ei ole voinut vaikuttaa aineistoon tai sen syntymiseen eikä hän näin ollen ole päässyt myöskään tekemään tarkentavia kysymyksiä, kuten haastatteluiden yhteydessä voidaan tehdä. Tämän tutkielman yhteydessä kriittistä diskurssianalyysiä hyödyntäen tutkija tuo aineistosta ja tekstistä suurissa määrin esimerkkejä tulkintojen luomista varten, mutta pyrkii pitäytymään relevanteissa diskursseissa.

Tässä tutkielmassa on vielä hyvä huomioida esimerkiksi se, että Telian raportti on kansainvälinen, jolloin tunnistetut merkitykset eivät ole suoraan verrattavissa toisten yritysten raportteihin. Telian vastuullisuusraportti ei erikseen raportoinut merkityksistä Telia Finland Oyj:n kautta vaan yleisellä tasolla, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Muutenkin ylipäättään vertailua tehdessä on hyvä muistaa, että toisessa raportissa ilmaistu merkityksellinen asia on voitu ilmaista taas toisen yrityksen raportilla eri tekstillä, jolloin luotettavuutta pitää tältä osin tarkastella kriittisesti. Huomio kiinnittyy relevantteihin diskursseihin, sillä siitä huolimatta, että analyysin tavoitteena on mahdollisimman eheä tai rikas kuvaus, on huomattava, että tekstistä löytyy paljon ristiriitoja ja merkityksiä, joita jokaista on vaikea tavoittaa, kuten myös Suoninen (1993a) tuo esiin. Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuitenkin etsiä merkityksiä tutkijan näkökulmasta, joten tämä toteutuu eettiset kysymykset huomioon ottaen. Diskurssianalyysissä tekninen toteuttamispuoli on tutkijakohtaista ja melko yksilöitykin prosessi. Tässä tutkielmassa tutkija on kokonaisuudessaan pyrkinyt olemaan mahdollisimman selkeä ja avoin. Aineistoa on tarkasteltu moneen otteeseen prosessin aikana ja sitä on tutkittu hyvinkin yksityiskohtaisesti merkityskokonaisuuksia tunnistettaessa. Aineisto on kolmesta yrityksestä huolimatta iso ja tulkittavaa tekstiä löytyi yllättävän paljon.

### 7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Yritysten yhteiskuntavastuun suosio on kasvanut ja näin ollen myös sen ja työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen välisen suhteen tutkimukset ovat kasvattaneet suosiotaan viime vuosien aikana, kuten teoriastakin käy ilmi. Yhteiskuntavastuun vaikutukset näkyvät työntekijöiden sitoutumisessa ja tämä taas voi heijastua esimerkiksi työntekijöiden parempana suorituskykynä. Tästä syystä voisi olla hyvä tutkia tulevaisuudessa lisää työntekijöiden sitoutumisen suhdetta myös sosiaalisen vastuun kannalta, joka kuitenkin kohdistuu suurelta osin työntekijöihin ja työolosuhteisiin. Näin ollen yritykset voisivat hyödyntää tuloksia vastuutoimien kehittämiseen, suorituskyvyn mittaukseen, työolosuhteiden parantamiseen sekä työntekijöiden sitouttamiseen ja osallistamiseen.

Ajatusta voisi miettiä myös työntekijärajapinnan ja teoreettisen viitepohjan kautta, koska yhteiskuntavastuu on tullut yhä enemmän yhteiskunnan, mutta myös työntekijöiden tietoisuuteen. Yrityksille yhdeksi haasteeksi vastuuasioden näkökulmasta voisi ajatella esimerkiksi vaikeuden tunnistaa niitä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa negatiivista vaikutusta yritykselle, jolloin tämä myös heijastuu raportoinnin vaikeuksiin. Yritykset raportoivat riskienhallinnasta, mutta aiheeseen voisi kohdistaa erikseen tutkimuksia, kuten näiden työntekijärajapintojen tutkimista, jotka auttaisivat yrityksiä tunnistamaan paremmin kehityskohtia. Tällöin olisi helpompi lähteä tekemään korjaavia toimenpiteitä ja miettimään, mikä on juuri sille yritykselle ja sen työntekijöille olennaista.

Tämä tutkielma kohdistui teleyritysten kohdalla vuosiin 2018–2022, mutta tutkimuksen voisi toteuttaa myös vertailemalla aiempia raportteja, joissa eroavaisuus nykyhetkeen saattaisi olla joidenkin aiheiden osalta suuriakin. Tällaisessa tutkimuksessa voisi tarkastella tarkemmin sosiaalisen vastuun murrosta ja vuosien saatossa tapahtunutta kehitystä. Laajempaa näkökulmaa tutkimukseen saisi suorittamalla katsausta useampiin yrityksiin, joko uuteen toimialaan tai esimerkiksi valitsemalla suurimpia vastuullisuudesta kilpailevia yrityksiä.

Tutkimustuloksista jäi ulkopuolelle se, mitä kaikkia sosiaalisen vastuun merkityksiä tai toimia otettiin huomioon pandemiajakson aikana ja päätyivätkö nämä raportointiin myöhempinä vuosina. Tämänkaltainen tutkimuskohde voisi olla mielenkiintoinen, mutta se voisi tuoda myös ajatuksia ja arvoa yrityksille vastaavien riskien ja niiden

toimenpiteiden varalta. Tämän myötä he voisivat esimerkiksi tutkia asiaa paremmin heijastaen sitä työtyytyväisyysmittauksiin ja niistä saatuihin tuloksiin. Esimerkiksi mikäli yritys olisi panostanut mielenterveysasioihin enemmän pandemian aikana ja mikäli mittausten tulokset puhuisivat tämänkaltaisen panostuksen puolesta, niin tällöin yritys voisi huomata tarpeet ihan eri tavalla. Näin he voisivat miettiä lisäyksiä työntekijöiden tarpeiden mukaan, joita he eivät välttämättä ole osanneet tunnistaa.

## Lähteet

- Al-Dah, Bilal – Dah, Mustafa – Mohammad, Jizi (2018) Is CSR reporting always favorable? *Management Decision*. 56.7, 1506-1525.
- ASQ (2022) What is social responsibility? <<https://asq.org/quality-resources/social-responsibility>>, luettu 25.11.2022.
- Benabou, Roland – Tirole, Jean (2010) Individual and Corporate Social Responsibility. 1-29.
- Bouraoui, Khadija – Bensemmane, Sonia – Ohana, Marc – Russo, Marcello (2019) Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment: A Multiple Mediation Model. *Management decision*. 57, 1, 152–167.
- Bhugra, Dinesh (2017) Commentary: Social Determinants, Social Discrimination, Social Justice, and Social Responsibility. *International journal of epidemiology* 46.4, 1333–1335.
- Corporate knights (2023) The 2023 Global - 100 most sustainable companies of 2023 still flourishing in tumultuous times.  
<<https://www.corporateknights.com/rankings/global-100-rankings/2023-global-100-rankings/2023-global-100-most-sustainable-companies/>>, luettu 3.3.2023.
- DNA (2023) Vastuullisuus DNA:lla.  
<<https://corporate.dna.fi/vastuullisuus/vastuullisuus-dnalla>>, luettu 29.3.2023.
- El Ghoul, Sadok – Guedhami, Omrane – Kwok, Chuck C.Y. – Mishra, Dev R. (2011) Does Corporate Social Responsibility Affect the Cost of Capital? *Journal of banking & finance* 35, no. 9: 2388–2406.
- Elisa (2023) Vastuullisuus. <<https://elisa.fi/yhtiotieto/vastuullisuus/>>, luettu 3.3.2023.
- Envizi (2021) CSR reporting, explained. IBM Business Operations Blog.  
<<https://www.ibm.com/blogs/internet-of-things/what-is-csr-reporting/>>, luettu 15.2.2023.
- Eriksson, Päivi – Kovalainen, Anne (2008) *Qualitative methods in business research*. London: Sage.
- Frederick, William (2018) Corporate Social Responsibility: From Founders to Millennials. Corporate Social Responsibility, Business and Society, Emerald publishing Limited, Bingley, 360, Vol. 2, 3-38.
- Gergen, Kenneth J. (1994) *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*. Harvard University Press, Cambridge.

- Hakala, Salli – Vesa, Juho (2013) *Verkkokeskustelut ja sisällön erittely*. Teoksessa: Otteita verkosta – verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät, toim. Laaksonen, Sanna-Maaria, Matikainen, Janne & Tikka, Minttu. Vastapaino, Tampere.
- Harmaala, Minna-Maari – Jallinoja, Niina (2012) *Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta*. 1. p. Sanoma Pro, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2008) *Tutki ja kirjoita*. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.
- Ihmisoikeusliitto (2023) Mitä ihmisoikeudet ovat? <<https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/>>, luettu 27.4.2023.
- Iija, Veera – Kekki, Helena – Kokkonen, Miira – Kuokkanen, Angelina – Lipponen, Kimmo (2021) Yhteisen hyvän tulevaisuus – Nämä 3 yritysvastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisyrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina. <<https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/yhteisen-hyvan-tulevaisuus-namayritysvastuun-trendit-viitoittavat-jokaisen-suomalaisyrityksen-paatoksentekoa-tulevinavuosina/>>, luettu 1.3.2023.
- ISO (2010) ISO 26000:2010(en) Guidance on social responsibility. <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>>, luettu 3.11.2022.
- Jokinen, Arja – Juhila, Kirsi – Suoninen, Eero (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Vastapaino, Tampere.
- Jokinen, Arja – Juhila, Kirsi – Suoninen, Eero (1993) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere.
- Jokinen, Arja – Juhila, Kirsi – Suoninen, Eero (2016) *Diskurssianalyysi: teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, Tampere.
- Juholin, Elisa (2004) *Cosmopolis : yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen*. Helsinki: Inforviestintä.
- Juutinen, Sirpa – Steiner, Maj-Lis (2010) *Strateginen yritysvastuu*. WSOYpro, Helsinki.
- Koipijärvi, Terhi – Kuvaja, Sari (2020) *Yritysvastuu 2.0 : johtamisen uusi normaali*. 2 painos. Kauppakamari, Helsinki.
- Koivula, Katri (2021) Vastuullisuuskeskustelussa sosiaalisen vastuun roolia on korostettava. AEE. <<https://www.aaltoee.fi/aalto-leaders-insight/2021/vastuullisuuskeskustelussa-sosiaalisen-vastuun-roolia-on-korostettava>>, luettu 1.3.2023.



- Kolk, Ans (2016) The Social Responsibility of International Business: From Ethics and the Environment to CSR and Sustainable Development. *Journal of world business, JWB*, 51.1, 23–34.
- Koskinen, Ilpo – Alasuutari, Pertti – Peltonen, Tuomo (2005) *Laadulliset menetelmät kauppateieteissä*. Vastapaino, Tampere.
- Kuisma, Mika – Temmes, Armi (2011) Yritysten vastuuraportointi. Teoksessa M. Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas ja J. Mäkinen (toim.). *Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa*. Gaudeamus, Helsinki. 267–282.
- Kuula, Arja (2011) *Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. 2 p. Vastapaino, Tampere.
- Lehtipuu, Petri – Monni, Susanna (2007) *Synergia - Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli*. Talentum, Helsinki.
- Liesivuori, Jyrki (2018) Nykytyön monimuotoisuus. Teoksessa *Valmiina työelämään! : visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen*. 2. uudistettu painos. Turku: VALTE-hanke ; Turun yliopiston Tulevaisuuden teknologioiden laitos
- Loikkanen, Torsti – Hyytinen, Kirsi-Maria – Koivusalo, Salla (2007) *Yhteiskuntavastuu ja kilpailukyky suomalaisyrityksissä – nykytila ja kehitysnäkymät*. VTT:n tiedotteita 2386. Espoo.
- Lähteinen, Terry (2015) *TeliaSonera AB:n ja Elisa Oyj:n yritys vastuun analysoiminen GRI-raporttien pohjalta*. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Helsinki. Opinnäytetyö.
- Melé, Doméneq (2009) Corporate Social Responsibility. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. 1st ed. Oxford: Oxford University Press, 47–82.
- Nikolaeva, Ralitzia – Bicho, Marta (2011) The Role of Institutional and Reputational Factors in the Voluntary Adoption of Corporate Social Responsibility Reporting Standards. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 39, no. 1: 136–157.
- Niskala, Mikael – Tarna, Kaisa (2003) *Yhteiskuntavastuuraportointi*. KHT-media, Helsinki.
- Paskova, Martina – Zelenka, Josef (2019) How crucial is the social responsibility for tourism sustainability? *Social responsibility journal*. Vol. 15 (4), 534–552.

- Pietikäinen, Sari – Mäntynen, Anne (2019) *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino, Tampere.
- PwC (2023) ESG reporting and preparation of a Sustainability Report. <<https://www.pwc.com/sk/en/environmental-social-and-corporate-governance-esg/esg-reporting.html>>, luettu 1.3.2023.
- Ramayah, Thurasamy – Mohammad, Falahat, – Pedro, Soto-Acosta (2022) Effects of Corporate Social Responsibility on Employee Commitment and Corporate Reputation: Evidence from a Transitional Economy. *Corporate social-responsibility and environmental management*.
- Saputri, Theodora (2018) Corporate Social Responsibility to Eliminate Child Labour. ResearchGate.
- Sharma, Suparn – Sharma, Joity – Devi, Arti (2011) Corporate Social Responsibility: The key role of Human Resource Management. *Business Intelligence Journal*.
- Searcy, Cory – Dixon, Shane M. – Neumann, Patrick W. (2016) The use of work environment performance indicators in corporate social responsibility reporting. *Journal of Cleaner Production*, 112, 2907–2921.
- Silverman, David (1997) *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*. Sage Publications Ltd, Surrey.
- Silvola, Hanna – Landau, Tiina (2021) *Sustainable Investing: Beating the Market with ESG*. Cham: Springer International Publishing AG. Helsinki.
- Simões, Eduardo – Duarte, Ana Patricia – Neves, José – Silva, Vítor Hugo (2019) Contextual determinants of HR professionals' self-perceptions of unethical HRM practices. *European Journal of Management and Business Economics*, 28, 1, 90–108.
- Suoninen, Eero (1993a) Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere.
- Talouselämä (2021) 500 – Suomen suurimmat yritykset. Alma Talent. <<https://www.talouselama.fi/te500>>, luettu 24.2.2023.
- Telia (2023) Sustainability. <<https://www.teliacompany.com/en/sustainability/>>, luettu 29.3.2023.
- Tempels, Tjidde – Blok, Vincent – Verweij, Marcel (2017) Understanding Political Responsibility in Corporate Citizenship: Towards a Shared Responsibility for the Common Good. *Journal of global ethics* 13, 1, 90–108.

Tuomi, Jouni – Anneli Sarajärvi (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.

Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Vigneau, Laurence – Humphreys, Michael – Moon, Jeremy (2015) How Do Firms

Comply with International Sustainability Standards? Processes and

Consequences of Adopting the Global Reporting Initiative. *Journal of business ethics*, 131, no. 2: 469–486.

**Vastuullisuusraportit ja vuosikertomukset:**

DNA <<https://corporate.dna.fi/talous/raportit/vuosikertomukset-ja-vastuullisuusraportit>>

Elisa <<https://elisa.fi/yhtiotieto/sijoittajille/julkaisut/vuosikertomukset/>>

Telia <<https://www.teliacompany.com/en/investors/reports-and-presentations/annual-reports/>>